

UiO : **Det juridiske fakultet**

Kameraovervåking på arbeidsplassen

Kandidatnummer: 723

Leveringsfrist: 25.april 2013

Antall ord: 17 623



Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	1
1.1	Problemstilling og avgrensninger	2
1.1.1	Avgrensninger:	3
1.2	Særlige hensyn som gjør seg gjeldende ved kameraovervåking	3
1.2.1	Styrkeforhold og misbruk av opplysninger:	4
1.2.2	Spredning av opplysninger	4
1.2.3	Arbeidstakerens integritet og privatliv	4
1.2.4	Arbeidsgivers behov for kontroll	6
1.3	Rettskildebildet	6
1.3.1	Nasjonal lovgivning:	6
1.3.2	Personverndirektivet:	7
1.3.3	Menneskerettslig regulering:	7
1.3.4	Forskrifter:	8
1.3.5	Forarbeider:	8
1.3.6	Rettspraksis:	8
1.3.7	Datatilsynet:	9
1.3.8	Personvernemda:	10
1.3.9	Juridisk litteratur	10
1.4	Videre fremstilling	10
2	ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT	13
3	SAKSBEHANDLINGSREGLER	14
3.1	Arbeidsmiljøloven § 9-2	14
3.1.1	Arbeidsgivers drøftingsplikt	15
3.1.2	Arbeidsgivers informasjonsplikt	15
3.1.3	Arbeidsgivers jevnlike evalueringsplikt	16
3.2	Personopplysningslovens melde- og konsesjonsplikt	16

4	PERSONOPPLYSNINGSLOVENS GRUNNVILKÅR FOR BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER	18
4.1	Personopplysningsloven § 11	18
4.2	Personopplysningsloven § 8	22
4.2.1	Er pol.§ 8f og aml.§9-1 sammenfallende?	24
5	ARBEIDSMILJØLOVEN § 9-1	27
5.1	Hva er et kontrolltiltak i arbeidsmiljølovens forstand?	28
5.2	Saklighetskravet.....	30
5.2.1	Når gjelder saklighetskravet for kameraovervåking?.....	30
5.2.2	Saklighetskravets innhold	30
5.2.3	Generelt om saklighetskravet	31
5.2.4	Saklig grunn overfor arbeidstaker	33
5.2.5	Saklig grunn i virksomhetens forhold	33
5.2.5.1	Konkret mistanke om uredelig forhold.....	35
5.2.6	Oppsummering av saklighetsvilkåret	37
5.3	Forholdsmessighet	38
5.3.1	Betydningen av kontrollens art	40
5.3.2	Hvor kameraovervåkingen foregår	41
5.3.3	Hvor omfattende overvåkingen er.....	41
5.3.4	Hvordan overvåkingen foregår	43
5.3.5	Arbeidstakernes holdning til kameraovervåkingen.....	44
6	TARIFFAVTALER.....	47
7	PERSONOPPLYSNINGSLOVENS TILLEGGSVILKÅR FOR KAMERAOVERVÅKING	48
7.1	Hvilke typer av kameraløsninger omfattes av pol.§ 36?	49
7.2	Hva slags overvåking omfattes av loven?	50
7.2.1	Kravet om at det foregår ”personovervåking”	50
7.2.1.1	Hva omfattes av uttrykket ”enkelperson”	51

7.2.1.2	Når er det påregnelig at enkeltpersoner kan gjenkjennes ved kameraovervåking?	51
7.2.2	Kravet om at overvåkingen må være ”vedvarende eller regelmessig gjentatt”	52
7.3	Personopplysningsloven § 38	55
7.3.1	På hvilke arbeidsplasser ferdes det ” en begrenset krets av personer jevnlig”?	56
7.3.2	Når vil det foreligge et ”særskilt behov” etter pol.§ 38?.....	59
7.3.3	Hvilke behov vil kunne utgjøre et ”særskilt behov”?	60
7.3.3.1	Hensynet til ansattes og andres sikkerhet:	60
7.3.3.2	Vil såkalte ”myke trusler” kunne utgjøre et ”særskilt behov”? ...	63
8	AVSLUTTENDE BEMERKNINGER	65
9	LITTERATURLISTE	66
9.1	Bøker	66
9.2	Artikler.....	66
9.3	Lovgivning.....	67
9.4	Domsregister.....	68
9.5	Forarbeider.....	69
9.6	Tariffavtaler	69
9.7	Nettdokument	70
9.8	Personlig meddelelse	71

1 Innledning

Temaet for denne avhandlingen er kameraovervåking på arbeidsplassen. Siktemålet for avhandlingen er å redegjøre for når arbeidsgiver lovlig kan iverksette et slikt tiltak etter arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven. Avhandlingen vil i stor grad knyttes til arbeidsgivers behov for kontroll som en motsetning til arbeidstakerens krav på personvern. På den ene siden kan arbeidsgiveren i kraft av sin styringsrett blant annet kontrollere at arbeidsplassen er trygg og at arbeidstakerne overholder sine plikter. På den andre siden setter Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. av 17. juni 2005 (aml.) og Lov om behandling av personopplysninger av 14. april 2000 (pol.) skranker for hvor langt denne kontrollen kan gå, og bidrar til å ivareta arbeidstakernes krav på personvern og personlig integritet. Det er med andre ord skjæringspunktet mellom to viktige, men motstridene interesser arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven sikter på å harmonisere.

Bakgrunnen for valg av tema er dets aktualitet. Overvåking på arbeidsplassen øker i stadig omfang, og dette gjelder i stor grad også kameraovervåking.¹ Den teknologiske utviklingen gjør det enklere å overvåke ansatte, og dette utfordrer arbeidstakeres rett til personvern. Kameraovervåking kan medføre en stor belastning for de ansatte fordi det er en overvåkingsmetode som ofte vil innsamle store mengder informasjon om arbeidstakeren. I tillegg vil selve følelsen av å bli overvåket være en belastning i seg selv.

På den andre siden er det ikke bare problemer som oppstår med den teknologiske utviklingen. På mange arbeidsplasser kan utviklingen bidra til at arbeidsoppgaver forenkles. Enda viktigere er at kameraovervåking kan bidra til at arbeidsplassen er tryggere for de ansatte, og en følelse av trygghet vil også kunne skape et bedre arbeidsmiljø. I tillegg kan arbeidsgiverens kommersielle og økonomiske interesser sikres gjennom kameraovervåking fordi kameraovervåkingen kan forhindre eller oppklare kriminelle forhold.

¹ Se *NOU 2009:1* s. 21–22.

1.1 Problemstilling og avgrensninger

Problemstillingen for denne avhandlingen vil i hovedsak være å redegjøre for når arbeidsgiver lovlig kan iverksette kameraovervåking på arbeidsplassen. Det må blant annet foretas en interesseavveining mellom arbeidsgivers behov for kontroll og arbeidstakerens personvern. Regelverket er komplisert blant annet fordi det har stor betydning for hvilke regler som gjelder hvor på arbeidsplassen kameraovervåkingen foregår. Som vi skal se vil kameraovervåking av en dagligvarebutikk sine lokaler der kunder befinner seg reguleres av aml.§ 9-1 og personopplysningslovens alminnelige bestemmelser, mens det gjelder enda strengere regler dersom arbeidsgiver ønsker å iverksette kameraovervåking på butikkens lager der det som regel kun er de ansatte som befinner seg. Avhandlingen må derfor gjennomgå flere ulike bestemmelser for å få en full oversikt over hvilke regler som gjelder i ulike situasjoner.

Utgangspunktet for denne interesseavveiningen er aml.§ 9-1. Aml.§ 9-1 finnes i arbeidsmiljølovens kapittel 9 og regulerer arbeidsgivers adgang til å iverksette kontrolltiltak. Saklighets- og forholdsmessighetsvilkårene er her sentrale, og det skal redegjøres for hvilke momenter som er relevante med særlig henblikk på kameraovervåking som kontrolltiltak. Fordi saksbehandlingsregler vil kunne ha betydning for om kameraovervåking er lovlig iverksatt skal disse også gjennomgås kort.

I tillegg må vilkårene i pol. kapittel VII være oppfylt dersom det skal foretas kameraovervåking av en ”begrenset krets av personer” jfr. pol.§ 38. Da det ofte vil befinne seg en ”begrenset krets av personer” på en arbeidsplass er denne bestemmelsen særlig aktuell for problemstillingen. Men dette gjelder kun ved spesifikke typer av kameraovervåking som er definert i pol.§ 36. Oppgaven vil derfor også fokusere på når det kan sies å foreligge slik kameraovervåking, og hva som skal til for at denne type kameraovervåking er lovlig etter pol.§ 38.

Fordi kameraovervåking som sagt vil innebære en behandling av personopplysninger etter pol.§ 2 (2) vil avhandlingen også fokusere på når slik behandling av personopplysninger som skjer ved kameraovervåking er lovlig etter pol.§§ 8f og 11. Her skal det også redegjøres for sammenhengen mellom aml.§9-1 og pol.§8f.

1.1.1 Avgrensninger:

Avhandlingen vil først og fremst redegjøre for reglene i lovverket og avgrenses mot en inngående drøftelse av særlige regler som finnes i tariffavtaler. Det vil heller ikke redegjøres for informasjonsplikten den behandlingsansvarlige har overfor den registrerte i personopplysningsloven kapittel III. Avhandlingen vil derimot kort ta for seg melde- og konsekvensplikten i personopplysningsloven og arbeidsmiljølovens drøftingsregler.

I tillegg tar avhandlingen først og fremst sikte på å redegjøre for arbeidstakeres personvern, selv om også andre kan rammes av kameraovervåking. Personvernrettslige problemer som kan knyttes til kunder, klienter og andre personer som kan befinne seg på arbeidsplassen holdes derfor utenfor oppgaven, med mindre problemene belyser sentrale problemstillinger.

Fordi avhandlingens problemstilling først og fremst handler om når arbeidsgiver kan iverksette kameraovervåking vil det bli for omfattende å redegjøre for sanksjonene som kan oppstå dersom arbeidsgiver ikke overholder sine plikter.

1.2 Særlige hensyn som gjør seg gjeldende ved kameraovervåking

Som sagt ovenfor øker omfanget av overvåking på arbeidsplassen stadig. Dette gjelder også kameraovervåking. Dette fører til at arbeidstakerens krav på personvern utfordres. Her skal det redegjøres for de ulike problemene som kan knyttes til kameraovervåking, men også de hensyn som kan tilsi at kameraovervåking bør være lovlig.

1.2.1 Styrkeforhold og misbruk av opplysninger:

Før det første kan det diskuteres om styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker forskyves gjennom økt kontroll. Dette kalles personvernets maktperspektiv. Frykt for sanksjoner og prestasjonsangst er nærliggende virkninger av økt overvåking.² Et annet problem er arbeidsgivers misbruk av denne makten. Situasjoner kan dukke opp der opplysninger som er innhentet gjennom kameraovervåking kan brukes mot arbeidstageren, og i verste fall presse uønskede arbeidstakere ut av jobb, uten at det foreligger ugyldig oppsigelsesgrunn. Faren for misbruk av opplysninger vil dermed alltid være en risiko ved kameraovervåking.

1.2.2 Spredning av opplysninger

Teknologien fører til at faren for spredning av opplysninger også er overhengende. Lekkasjer kan skje både ved forsett og uhell. I det moderne samfunn hvor videoer stadig lastes opp på nettet kan opplysninger som er innhentet gjennom kameraovervåking lett komme på avveie dersom arbeidsgiver ikke har god nok kontroll over dem. Selv om informasjonen ikke nødvendigvis misbrukes, vil det likevel kunne være belastende for den enkelte dersom sensitiv informasjon kommer på avveie.³ Dette er et hensyn som taler for en restriktiv bruk av kameraovervåking og at det må kreves gode rutiner hos arbeidsgiver dersom kameraovervåking er nødvendig.

1.2.3 Arbeidstakerens integritet og privatliv

Videre kan det i seg selv føles belastende og integritetskrenkende å bli overvåket på arbeidsplassen selv om informasjonen som innhentes verken misbrukes eller kommer på avveie. Kameraovervåking må regnes som et inngripende kontrolltiltak fordi denne type overvåking innhenter all informasjon som er tilgjengelig i bildet. Ved innstempling kontrolleres arbeidstakeren arbeidstid, og ved medisinske undersøkelser kontrolleres det for eksempel om arbeidstakeren er ruspåvirket. Et kamera har derimot et potensial til å kontrol-

² Jfr. Schartum og Bygrave (2011) s. 34.

³ Se Datatilsynet, Håndtering av personopplysninger på avveier (2012) .

lere nesten alt ut i fra hvor kameraet befinner seg. Det kan se når arbeidstakeren befinner seg på jobb, om han utfører jobben på en tilfredsstillende måte, om han oppfører seg mis-tenkelig, hans oppførsel mot kolleger og mye mer. Dette vil innebære at han i utgangspunktet ikke vil ha et privatliv der kameraet befinner seg. At arbeidstakere har krav på et privatliv på arbeidsplassen er anerkjent i både norsk og internasjonal rett.⁴ Retten til privatliv er blant annet forankret i EMK art 8.⁵

I dommen Niemietz mot Tyskland⁶ ble det gjort klart av menneskerettsdomstolen at det ikke var grunnlag for å tolke ”privatliv” i EMK art 8 så snevert at det utelukket aktiviteter på arbeidsplassen. I dommen uttales det at:

”There appears, furthermore, to be no reason of principle why this understanding of the notion of "private life" should be taken to exclude activities of a professional or business nature”

Dette ble fulgt opp i menneskerettsdommen Halford mot Storbritannia⁷ hvor det ble uttalt at telefonsamtaler gjort fra arbeidsplassen faller inn under ordlyden ”privatliv”.⁸ Overvåking på arbeidsplassen vil dermed klart kunne utgjøre en krenkelse av arbeidstakers privatliv, og illustrerer at det bør være sterke begrensninger for når kameraovervåking kan tillates.

⁴ Jfr. NOU 2009:1 s. 153.

⁵ Den europeiske menneskerettighetskonvensjon, Roma 1950 (EMK).

⁶ Niemietz v. Germany.

⁷ Halford v. United Kingdom.

⁸ Se NOU 2009:1 s. 153.

1.2.4 Arbeidsgivers behov for kontroll

Samtidig finnes det flere fordeler ved kameraovervåking. Arbeidsgivers kameraovervåking kan bidra til å ivareta arbeideres liv og helse gjennom at sikkerhetsbestemmelser blir overholdt.⁹ Spesielt der det foreligger en stor sikkerhetsrisiko vil arbeidsgiver kunne ha et behov for å iverksette kameraovervåking. Overvåking kan også bidra til å bekjempe og oppklare kriminell adferd. Dette gjelder både kriminalitet som begås av de ansatte og utenforstående. Også kommersielle og sosiale behov er formål som kan medføre at kameraovervåking er nødvendig.

Det finnes altså flere hensyn som taler både for og imot kameraovervåking, og disse hensynene må tas i betraktning når det skal avgjøres om arbeidsgivers kameraovervåking er lovlig eller ei.

1.3 Rettskildebildet

1.3.1 Nasjonal lovgivning:

Når det skal vurderes om kameraovervåking på arbeidsplassen er lovlig er det særlig to lover som er relevante. Den ene er arbeidsmiljøloven som i kapittel 9 gir regler for når kontrolltiltak lovlig kan iverksettes av arbeidsgiver. Arbeidsmiljølovens regler er kun anvendelig i arbeidsforhold.

Den andre loven som er relevant er personopplysningsloven. Personopplysningslovens saklige virkeområde¹⁰ rekker videre enn arbeidsmiljølovens, og vil derfor også omfatte kameraovervåking som ikke reguleres av arbeidsmiljøloven. Personopplysningsloven regulerer i sin alminnelige del når det kan skje en behandling av opplysninger uavhengig av hvilken teknologi som benyttes. I tillegg inneholder personopplysningsloven en egen del som regu-

⁹ Jfr. Jakhelln (2010) s. 392.

¹⁰ Jfr. pol.§ 3

lerer kameraovervåking i kapittel VII. Her er det blant annet innført et skjerpet krav til kameraovervåking som vil gjelde på mange arbeidsplasser.

1.3.2 Personverndirektivet:

Direktiv 95/46/EF ”Om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utvesling av slike opplysninger”¹¹ er bindene for medlemsstatene og gjelder også for Norge siden den er tatt inn i EØS-avtalen. Formålet med direktivet er en harmonisering av medlemslandenes nasjonale lovgivning, og medlemslandene har ikke lov til å ha en lovgivning som gir et dårligere vern enn det direktivet gir.¹² Det er derimot lov til å gi et sterkere vern, og dette er gjort i personopplysningslovens eget kapittel VII om kameraovervåking. Persondirektivet vil i denne sammenheng først og fremst brukes til å belyse hva som følger av personopplysningslovens regler, da disse regnes for å være i samsvar med personverndirektivet.

1.3.3 Menneskerettslig regulering:

Den europeiske menneskerettskonvensjon art. 8 og den internasjonale konvensjon om sivile og politiske rettigheter art. 17¹³ verner begge om privatlivets fred, og er inkorporert i nasjonal lovgivning. Som sagt ovenfor i punkt 1.2.3 har arbeidstaker krav på et privatliv på arbeidsplassen etter EMK art. 8. Forholdet disse konvensjonene har til nasjonal lovgivning skal likevel ikke belyses nærmere på grunn av avhandlingens omfang.

¹¹ Heretter *Personverndirektivet*.

¹² Jfr. Schartum og Bygrave (2011) s. 113 – 114.

¹³ *Den internasjonale konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP)*.

1.3.4 Forskrifter:

Den mest relevante forskriften i denne sammenhengen er personopplysningsforskriften.¹⁴ I forskriftens kapittel 8 er det gitt særlige regler som gjelder for kameraovervåking. Her blir blant annet innsynsrett i billedopptak, politiets bruk av materialet og krav til sletting av billedopptak regulert. Selv om forskriften er relevant for kameraovervåking vil avhandlingen ikke gå nærmere inn i disse bestemmelsene da den først og fremst skal ta for seg når kameraovervåking kan iverksettes.

1.3.5 Forarbeider:

Lovgivningens forarbeider er en relevant rettskilde og vil bli mye brukt i denne avhandlingen. Særlig vil forarbeidene til arbeidsmiljøloven¹⁵ være relevante og det er henvist til disse ved flere anledninger.

I tillegg er forarbeidene til personopplysningsloven¹⁶ mye brukt som rettskilde da den i stor grad illustrerer hvordan personopplysningsloven skal forstås. Særlig relevant er også forarbeidene til personopplysningslovens kapittel VII¹⁷ som ble endret ved lov 20. april 2012 nr 18 da disse viser hvordan den det er meningen at den nye delen av loven skal forstås.

1.3.6 Rettspraksis:

Høyesterettsavgjørelser har i sin alminnelighet stor vekt som rettskilde, og selv om annen rettspraksis ikke har så stor autoritet som Høyesterett kan også deres avgjørelser ha rettskildemessig vekt.¹⁸ Det gjelder også i denne sammenheng blant annet fordi det er rettspraksis som har bidratt til å forme arbeidsmiljølovens regler om kontrolltiltak. Det finnes derimot

¹⁴ Forskrift 15. desember 2000 nr. 1265 om behandling av personopplysninger.

¹⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005).

¹⁶ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999).

¹⁷ Prop. 47 L (2011-2012).

¹⁸ Eckhoff (2001) s. 159 og 162.

få avgjørelser som direkte omhandler vilkårene som må være oppfylt for at arbeidsgiver kan iverksette kameraovervåking på arbeidsplassen. Heller ikke vilkårene for at opplysninger som er fremkommet ved kameraovervåking kan behandles er omhandlet i særlig stor grad. Det er likevel flere avgjørelser som dreier seg om vilkårene for å iverksette andre kontrolltiltak, og disse kan ha overføringsverdi til kameraovervåking.

1.3.7 Datatilsynet:

Datatilsynet er et uavhengig forvaltningsorgan som skal medvirke til at enkeltpersoner ikke blir krenket gjennom bruk av opplysninger. De skal blant annet kontrollere at lover og forskrifter vedrørende personvern blir fulgt. Datatilsynets praksis har relevans, men dens vekt som rettskilde er avhengig av hvor fast, utbredt og varig dens praksis er. Det vil også ha betydning om praksisen skriver seg fra organer som domstolene anser at har særlig kyndighet i vedkommende felt, og slik særlig kyndighet har i prinsippet Datatilsynet.¹⁹

Domstolene vil sjelden føle seg bundet av forvaltningspraksis,²⁰ men som vi skal se i avhandlingen vises det likevel i stor grad til Datatilsynets vurderinger både i forarbeider og i rettspraksis, og det må derfor antas at deres vurderinger og praksis må tillegges en viss vekt.

Selv om ikke Datatilsynets generelle veiledninger har rettskildemessig vekt, vil det også bli vist til disse da de kan gi bidra til å klargjøre hva Datatilsynet legger vekt på når det skal avgjøres om arbeidsgiver har lov til å overvåke med kamera.

¹⁹ Jfr. Ibid., s. 233.

²⁰ Jfr. Ibid.

1.3.8 Personvernemnda:

Personvernemnda (PVN) er et uavhengig forvaltningsorgan som skal behandle klager på vedtak som Datatilsynet fatter i medhold av personopplysningsloven og enkelte andre lover. De består av 7 medlemmer som oppnevnes for 4 år av gangen.²¹ I avhandlingen vises det til Personvernemndas avgjørelser i flere tilfeller. I denne sammenheng vil personvernemndas avgjørelser tillegges en viss vekt fordi det finnes så få avgjørelser i rettspraksis som dreier seg om vilkårene for iverksettelse og behandling av opplysninger i forbindelse med kameraovervåking. Personvernemndas avgjørelser vil også ellers ha en viss vekt fordi de er siste instans i forvaltningen.²²

1.3.9 Juridisk litteratur

Selv om ikke juridisk litteratur har stor vekt rettkildemessig, vil det likevel bli vist til dette i avhandlingen da juridisk litteratur bidrar til informasjon om rettsområdet, selv om standpunktene som gis ikke er bindende.²³

1.4 Videre fremstilling

Utgangspunktet for arbeidsgivers adgang til å iverksette kameraovervåking på arbeidsplassen er styringsretten, og i første omgang skal det derfor kort gjøres rede for hva denne går ut på.

Videre skal saksbehandlingsreglene i aml.§9-2 og melde og konsesjonsplikten i personopplysningsloven redegjøres for. Dette er fordi det vil ha betydning for lovligheten av kameraovervåking om saksbehandlingen er gjennomført av arbeidsgiver på en god måte.²⁴

²¹ Jfr. pol.§ 43

²² Bekreftet i e-post fra Gulliksen (2013) som arbeider i Personvernemnda.

²³ Jfr. Eckhoff (2001) s. 270.

Etter dette skal det redegjøres for begrensningene i adgangen til å iverksette kameraovervåking. Regelverket er komplisert fordi det er to forskjellige regelverk som til enhver tid må være oppfylt for at kameraovervåking på arbeidsplassen er lovlig. For det første begrenser aml.§9-1 arbeidsgiverens adgang til å iverksette kontrolltiltak gjennom at det kreves en ”saklig grunn” som ikke er ”uforholdsmessig overfor arbeidstaker”.

For det andre sier aml.§9-1,2 ledd at ”personopplysningsloven gjelder for arbeidsgivers behandling av opplysninger om arbeidstakere i forbindelse med kontrolltiltak ...”.

Dette innebærer blant annet at grunnkravene²⁵ i personopplysningsloven må være oppfylt fordi kameraovervåking medfører en slik ”behandling av personopplysninger”.²⁶ Det kreves altså en lovlig iverksettelse av kameraovervåking etter arbeidsmiljøloven, mens personopplysningsloven regulerer den etterfølgende *behandlingen* av opplysningene som fremkommer ved kameraovervåkingen.

Fordi det skjer en ”behandling av personopplysninger” i det overvåkingskameraet slås på er sontringen mellom ”iverksettelse” og ”behandling” noe kunstig. Dette innebærer at blant annet pol.§ 8f som oppstiller et krav om ”berettiget interesse” fra den behandlingsansvarlige sin side for å ”behandle opplysninger” i realiteten også oppstiller et krav om en ”berettiget interesse” for iverksettelse av kameraovervåking. Det betyr i praksis at vilkårene i både aml.§9-1 og pol.§ 8f må være oppfylt dersom arbeidsgiver skal iverksette kameraovervåking. Men som vi skal se vil aml.§9-1 og pol.§ 8f som hovedregel være sammenfallende, og det er derfor ikke nødvendig å gjennomgå de to regelsettende separat. Etter at saksbehandlingsreglene er gjennomgått skal derfor grunnkravene i personopplysningsloven omtales kort, hvor det blant annet skal settes fokus på sammenhengen mellom aml.§9-1 og pol.§ 8f.

²⁴ Se punkt 3.1

²⁵ Jfr. blant annet pol.§§ 8, 9, og 11

²⁶ Jfr. pol.§ 2(2)

Videre skal det gjøres rede for begrensningene i aml.§9-1 fordi disse er mest sentrale i arbeidsforhold. Her skal også ulike tariffavtaler kort omtales. Fordi aml.§9-1 og pol.§8f som sagt ofte er sammenfallende vil det i drøftingen vises til både praksis og forarbeider som er gjort med henblikk på personopplysningsloven. Men disse reglene gjelder kun når kameraovervåking skjer på de deler av arbeidsplassen hvor det *ikke* befinner seg en ”begrenset krets av personer”. Videre skal det derfor redegjøres for de særlig strenge tilleggsreglene finnes i pol.§38 som setter grenser for når kameraovervåking av en ”begrenset krets av personer” er tillatt.²⁷ Men fordi det bare er visse typer kameraovervåking som rammes av denne tilleggsregelen vil det før dette redegjøres for hva slags kameraovervåking som omfattes av definisjonen i pol.§ 36.

²⁷ Jfr. pol.§ 38

2 Arbeidsgivers styringsrett

Utgangspunktet for adgangen til å iverksette kameraovervåking er arbeidsgivers styringsrett. Styringsretten er ulovfestet, og har blitt anerkjent gjennom både rettspraksis, litteratur og kollektiv forankring. I Rt. 2000 s. 1602 er det blant annet gitt en definisjon av hva styringsretten går ut på.²⁸

”Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått.”

Ut i fra denne uttalelsen er det klart at arbeidsgivers styringsrett defineres som dennes rett til å lede, *kontrollere*, fordele og organisere arbeidet. I dette ligger blant annet at arbeidsgiveren selv bestemmer hvem han vil ansette, hvordan og når arbeidet skal gjøres og hvem arbeidet skal gjøres av.²⁹ Arbeidsgivers kontrolladgang må ut i fra definisjonens ordlyd også ansees som klar, og han bestemmer derfor i utgangspunktet selv hvordan og hvilke kontrolltiltak som skal iverksettes for på beste måte å ivareta bedriftens behov.³⁰ Således kan arbeidsgiver bestemme at det skal foretas kameraovervåking i hans virksomhet dersom han mener at virksomheten har behov for dette.

Dersom arbeidsgiver fritt skulle kunne treffe beslutninger ville dette svekke arbeidstakers vern betydelig. Arbeidstakeren er som regel den svake part i arbeidsforholdet, og er avhengig av et vern mot maktmisbruk fra arbeidsgiverens side. Styringsretten må derfor tåle vesentlige modifikasjoner gjennom begrensinger satt i lov, tariffavtaler og rettspraksis. Retten blir dermed ofte ansett som en restkompetanse selv om dette synet også blir kritisert

²⁸ Se Rt 2000 1602 s. 1609.

²⁹ Tveitstul, Arbeidsgivers styringsrett (2012) .

³⁰ Jfr. Jakhelln (2010) s. 61.

av flere.³¹ Lovgivning, praksis og tariffavtaler må undersøkes og klarlegges for å fastlegge hvor langt styringsretten går i hvert enkelt tilfelle. Vi skal snart se nærmere på disse reglene, men aller først skal saksbehandlingsreglene gjennomgås kort.

3 Saksbehandlingsregler

3.1 Arbeidsmiljøloven § 9-2

Det vil ikke være rettsmessig å iverksette kameraovervåking uten at det har funnet sted drøftelser, informasjon og evaluering etter aml. § 9-2.³² Dette betyr likevel ikke at brudd på disse pliktene alltid innebærer at kameraovervåkingen er ulovlig. Regelen regnes nemlig bare som en ordensforskrift.³³ Saksbehandlingsreglene vil likevel ha betydning for lovligheten av kameraovervåking da gjennomføringen av disse vil ha betydning for saklighets og forholdsmessighetsvurderingen. Dette er blant annet gjort klart i Rt. 2013 s. 143³⁴ der det uttales at: *”Bestemmelsen er ... et resultat av lovgivers avveining av arbeidsgivers behov for kontrolltiltak og arbeidstakers personverninteresser. Den manglende etterlevelse av bestemmelsen må derfor tillegges vekt i vurderingen av ulempene A er påført.”*³⁵ Det er derfor hensiktsmessig å gjennomgå hvordan bestemmelsen skal utføres.

Aml. § 9-2 er tredelt. Det foreligger en plikt for arbeidsgiveren til å *drøfte*, en plikt til å *informere* og en plikt til å jevnlig *evaluere* kameraovervåkingen. Først skal vi se nærmere på drøftingsplikten.

³¹ Se for eksempel Høyesteretts uttalelse i Rt 2001 418.

³² Se Jakhelln (2010) s. 412.

³³ Se *Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)* s. 314.

³⁴ Se *Rt 2013 143* avsn. 62.

³⁵ Se også ovenfor i punkt 4.3 om RG 2007 855 (Frostatting).

3.1.1 Arbeidsgivers drøftingsplikt

Hensynet bak drøftingsplikten i aml.§ 9-2,1 ledd er å sikre at arbeidstakerne får reelle muligheter til å komme med innspill før det blir besluttet at det skal iverksettes kameraovervåking.³⁶ Drøftingen må derfor gjennomføres ”så tidlig som mulig”. Alle sentrale elementer vedrørende kameraovervåkingen må drøftes. Siktemålet for drøftingen bør være å komme frem til løsninger som begrenser ulempene ved kameraovervåkingen. For eksempel bør det drøftes hva slags tiltak som er mest hensiktsmessig. Det må likevel være klart at det til slutt er arbeidsgiveren som i kraft av styringsretten tar det endelige valget dersom partene ikke skulle komme frem til en løsning. Det foreligger dermed ingen enighetsplikt.³⁷

At det foreligger en drøftingsplikt innebærer ikke at det må foretas en drøfting hver gang arbeidsgiver skal gjennomføre en enkelt kontroll.³⁸ For eksempel kan han trygt slå på kameraet der han mistenker at en kunde stjeler varer uten å være i konflikt med aml.§ 9-2, så lenge kameraovervåkingen som et helhetlig tiltak er drøftet med de tillitsvalgte på forhånd. Det samme gjelder for informasjonsplikten.

Drøftingsplikten foreligger kun i virksomheter med tillitsvalgte, men fordi begrepet tillitsvalgt skal tillegges en vid betydning³⁹ betyr det at plikten vil gjelde hos de aller fleste virksomheter så lenge de har en form for valgt tillitsperson. Dersom virksomheten ikke skulle ha en tillitsvalgt tilsier reelle hensyn at arbeidsgiver bør oppfordre til å utnevne en.

3.1.2 Arbeidsgivers informasjonsplikt

Arbeidstakerne skal informeres om behovet for kameraovervåkingen, hvordan overvåkingen skal gjennomføres og hvor lenge den er antatt å vare. Det må blant annet gis informasjon

³⁶ Se Jakhelln (2010) s. 412.

³⁷ Jfr. *Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)* s. 147.

³⁸ Se *ibid.*, s. 148.

³⁹ Jfr. *Ibid.*, s. 147 som sier at det ikke foreligger et krav om «tillitsvalgt» i tariffrettslig forstand.

om hvor kameraet skal settes opp, når det er slått på, hvorfor tiltaket er iverksatt og lignende. Denne plikten gjelder uavhengig av om det finnes tillitsvalgte i virksomheten eller ei.⁴⁰

3.1.3 Arbeidsgivers jevnlige evalueringsplikt

Etter at kameraovervåkingen er iverksatt må det hele tiden evalueres om det fortsatt er behov for tiltaket. Dette henger sammen med at de materielle kravene for kameraovervåking alltid må være tilfredsstillende.⁴¹ Det holder med andre ord ikke at vilkårene kun er oppfylt ved selve iverksettelsen. Evalueringen skal foretas sammen med virksomhetens tillitsvalgte.

Ordlyden gir ingen anvisning på hvor ofte slik evaluering må foretas, men ifølge forarbeidene bør dette vurderes konkret i forhold til kontrolltiltaket.⁴² Dette betyr blant annet at dersom det er snakk om et inngripende kontrolltiltak som kameraovervåking bør det foretas evaluering hyppigere enn ved mer tradisjonelle kontrolltiltak. Reelle hensyn tilsier at omfanget av kameraovervåkingen og arbeidstakernes synspunkter også bør tillegges vekt i spørsmålet om hvor ofte evalueringen bør foretas.

3.2 Personopplysningslovens melde- og konsesjonsplikt

I tillegg til at arbeidsgiver må ha oppfylt aml.§9-2 sine krav til saksbehandling har han i henhold til pol.§31 en meldeplikt til Datatilsynet dersom han skal ”*behandle personopplysninger med elektroniske hjelpemidler*”. Dette innebærer at han må melde fra til Datatilsynet ”*senest 30 dager*” før han skal iverksette kameraovervåking, og dette gjelder uavhengig om kameraovervåkingen skjer med hjemmel i personopplysningslovens alminnelige regler

⁴⁰ Jfr. Ibid.

⁴¹ Jfr. Ibid., s. 148.

⁴² Jfr. Ibid.

eller tilleggsregler.⁴³ Meldingen som gis til Datatilsynet skal blant annet innholde opplysninger om behandlingsgrunnlaget, hvem som er behandlingsansvarlig og hvilke sikkerhetstiltak som er knyttet til behandlingen.⁴⁴

Meldeplikten omfatter i utgangspunktet hele personopplysningslovens saklige virkeområde, men begrenses imidlertid av flere unntak i personopplysningsforskriften. Jeg skal ikke redegjøre nærmere for disse unntakene da de ikke er særlig relevante for avhandlingens tema.

I tillegg foreligger det i henhold til pol.§ 33 en konsesjonsplikt dersom kameraovervåkingen behandler sensitive personopplysninger.⁴⁵ Dette er fordi behandling av slike opplysninger ofte medfører en større risiko enn andre opplysninger.⁴⁶ Datatilsynet kan også bestemme at kameraovervåking skal være konsesjonspliktig selv om ikke sensitive personopplysninger behandles. Dette gjelder hvor tilsynet kommer til at kameraovervåking *”åpenbart vil krenke tungtveiende personinteresser”*.⁴⁷ Dette vilkåret er strengt og brukes skal derfor bare brukes i helt spesielle situasjoner.

Det foreligger flere unntak fra konsesjonsplikten, men det mest aktuelle unntaket for arbeidsforhold følger av pol.§ 37 der det sies at det ikke foreligger konsesjonsplikt dersom kameraovervåkingen *”... antas å ha vesentlig betydning for forebygging og oppklaring av straffbare handlinger”*.

⁴³ Jfr. pol.§ 38

⁴⁴ Jfr. pol.§ 32

⁴⁵ For hva som anses som sensitive personopplysninger se pol.§ 2 nr.8

⁴⁶ *Prop. 47 L (2011–2012)* kap. 6.1.

⁴⁷ Jfr. pol.§ 33 andre ledd

4 Personopplysningslovens grunnvilkår for behandling av personopplysninger

Tidligere var det uklart om det kun var tilleggsreglene i personopplysningsloven som regulerte kameraovervåking eller om vilkårene i personopplysningslovens alminnelige del også måtte være oppfylt. I april 2012 ble det gjort endringer i personopplysningsloven kapittel VII. Det da gjort klart i pol.§ 37 at hele personopplysningsloven gjelder også for kameraovervåking.⁴⁸ Dette betyr blant annet at grunnvilkårene i pol.§§ 11 og 8 må foreligge for at arbeidsgiver kan ta i bruk kameraovervåking, og eventuelt vilkårene pol.§ 9 dersom opplysningene som fremkommer anses som sensitive etter pol § 2 (8). Jeg skal derfor gjennomgå disse reglene, og starter med pol.§ 11.

4.1 Personopplysningsloven § 11

Pol.§ 11 oppstiller ulike krav som må være oppfylt før den behandlingsansvarlige kan behandle personopplysninger. Pol.§11 bokstav a) stiller krav om at vilkårene i pol.§§ 8 og 9 er oppfylt. Pol.§ 8 angir ulike vilkår for at personopplysninger kan behandles, mens pol.§ 9 angir vilkår som må være oppfylt for at sensitive personopplysninger behandles. Det skal redegjøres for pol.§ 8 i punkt 4.2 nedenfor.

Bokstav b) krever at personopplysninger bare kan brukes til uttrykkelig angitte formål som er saklig begrunnet i virksomhetens behov, og i følge forarbeidene må formålet være pre-sist definert.⁴⁹ For hvilke formål som kan være saklige viser jeg til saklighetsvurderingen i punkt 5.2.

⁴⁸ Datatilsynet, Hva er kameraovervåking? (2012) .

⁴⁹ *Ot.prp. nr. 92 (1998-1999)* s. 114.

Bokstav d) stiller krav om at unødvendige og ufullstendige opplysninger ikke skal behandles, mens bokstav e) krever at opplysninger som er uriktige, ufullstendige og overflødige skal rettes eller slettes.⁵⁰ Jeg skal ikke gå nærmere inn på disse vilkårene her, men skal derimot redegjøre for pol.§11 bokstav c).

Bokstav c) oppstiller et krav om at personopplysninger som behandles ”*ikke brukes senere til formål som er uforenlig med det opprinnelige formålet med innsamlingen, uten at den registrerte samtykker*”. Pol.§11c setter med andre ord grenser for den etterfølgende behandlingen av opplysninger som innsamles gjennom kameraovervåkingen og begrenser arbeidsgivers mulighet til å bruke personopplysninger som er fremskaffet ved kameraovervåkingen dersom disse opplysningene brukes til et annet formål enn det opprinnelige. Opplysninger som er samlet inn er i utgangspunktet altså bundet til det opprinnelige formålet.⁵¹ For eksempel kan en arbeidsgiver som har iverksatt kameraovervåking av sikkerhetsgrunner som hovedregel ikke bruke et opptak som viser at en arbeidstaker ikke møter opp på jobb mot han.

Regelen samsvarer med reelle hensyn. Det ville kunne være et alvorlig brudd på personvernet dersom arbeidsgiver fritt kunne bruke opplysninger som er fremskaffet gjennom kameraovervåking, og en annen løsning ville også medføre at arbeidsgivers formål på papiret var saklig, mens han i virkeligheten overvåket ansatte i sin alminnelighet.

Dette utgangspunktet modifiseres imidlertid fordi bestemmelsen muliggjør at opplysninger kan brukes til andre formål dersom arbeidstakeren samtykker eller at det nye formålet er forenlig med det opprinnelige. Tidligere har bestemmelsen blitt tolket som en lemping av kravene som foreligger i pol.§ 8, slik at pol.§8 og pol.§11 har blitt ansett som alternative hjemler.⁵² En slik tolkning innebar at dersom kravene i pol.§11 ikke ble ansett oppfylt,

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ Schartum og Bygrave (2011) s. 167.

⁵² Se PVN-2004-3

kunne opplysninger som allerede var innsamlet brukes dersom dette nye formålet var i samsvar med pol.§ 8.

I Rt. 2013 s. 113⁵³ ble denne tolkningen ansett for å gi uttrykk for feil rettsoppfatning. Her ble pol.§ 11c isteden tolket som et tilleggskrav til pol.§ 8. Denne tolkningen støttes av både lovens forarbeider⁵⁴ og personverndirektivet.⁵⁵ Dersom arbeidsgiver skal bruke opplysninger som er innsamlet gjennom det opprinnelige formålet må for det første det nye formålet oppfylle kravene i pol.§ 8, og for det andre så må dette nye formålet ikke være ”uforenlig” med det opprinnelige formålet. Dersom disse vilkårene ikke er oppfylt må det foreligge samtykke fra den registrerte for at opplysningene kan brukes.

Hva som er et forenlig formål må vurderes konkret i hver sak, men det må i det minste innebære at opplysningene ikke kan brukes dersom det ikke ligger innenfor hva den registrerte kan forvente at opplysningene brukes til. En arbeidstaker bør for eksempel forvente at arbeidsgiver bruker opplysninger om at arbeidstakeren drikker alkohol i arbeidstiden dersom det opprinnelige formålet er å forbedre sikkerheten på arbeidsplassen gjennom å fastlegge at arbeidstakerne følger sikkerhetsrutinene på en god måte. På den annen side kan ikke arbeidstakeren forvente at opplysninger som viser at han er borte fra jobben brukes dersom det opprinnelige formålet er å forbedre sikkerheten. Dette synspunktet støttes av Rt. 2013 s.143⁵⁶ der en sjåfør ble sagt opp på grunn av avvik fra timelistene hans og bilens elektroniske logg. Det uttrykkes at: *”Hensynet til tillit i arbeidsforhold tilsier ... at en arbeidstaker som utgangspunkt bare kan forvente at personopplysninger brukes til kontrollformål dersom det er gjort uttrykkelig oppmerksom på det på forhånd.”*

⁵³ Rt 2013 143 l. 46.

⁵⁴ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 113.

⁵⁵ Personverndirektivet avsn. 6 bokstav b.

⁵⁶ Se Rt 2013 143 avsn. 61.

Et annet moment som også vil kunne ha betydning i vurderingen er om den nye bruken innebærer en ulempe for den registrerte.⁵⁷ At noe innebærer en ulempe betyr ikke at det må foreligge en konkret ulempe i den forstand at arbeidstakeren mister jobben eller går ned i lønn. Det vil også være en ulempe for arbeidstakeren at han føler at bruken av opplysningene er belastende eller at de føles som et overtramp mot hans integritet.⁵⁸ Eksempelvis bør opplysninger som kommer frem gjennom kameraovervåking som skal bidra som en trygghet for arbeidstakere i særlig farlig stilling som hovedregel ikke brukes til å ilegge arbeidstakerne sanksjoner.

I tillegg bør det nye formålet fremme samme type interesser som det opprinnelige.⁵⁹ Hvis det opprinnelige formålet er å forebygge kriminalitet på arbeidsplassen er det rimelig at arbeidsgiver også får bruke kameraopptak som har til formål å oppklare om det faktisk har foregått noe kriminelt. Kameraovervåking som skal ivareta ansattes sikkerhet, men som brukes til å kontrollere de ansattes alminnelige arbeidsrutiner vil derimot som hovedregel være i strid med pol.§11 c. Dette støttes også av Rt. 2013 s.143 hvor den elektroniske loggen opprinnelig skulle brukes til å innarbeide arbeidsplaner og normere tidsforbruk på rutene, mens det nye formålet var å kartlegge at arbeidstakeren overholdt sine arbeidsplikter. Dette ble av Høyesterett ansett som to klart forskjellige formål,⁶⁰ og gjaldt selv om tiltaket ble utløst av at det forelå konkret mistanker om misligheter fra arbeidstakerens side. Dette gir uttrykk for at kravet skal tolkes strengt.

⁵⁷ *Ot.prp. nr. 92 (1998-1999)* s. 113.

⁵⁸ *NOU 2009:1* s. 22.

⁵⁹ Schartum og Bygrave (2011) s. 167.

⁶⁰ Se *Rt 2013 143* avsn. 55.

4.2 Personopplysningsloven § 8

Bestemmelsen i pol.§ 8 angir flere alternative vilkår for å kunne behandle personopplysninger, og disse må være oppfylt for at personopplysninger som fremkommer kameraovervåking kan behandles. Fordi pol.§ 2 (2) sier at det skjer en behandling av personopplysninger når disse opplysningene blir ”innsamlet” medfører dette at vilkårene i pol.§ 8 og eventuelt pol.§ 9 i praksis også må være oppfylt for iverksettelse av kameraovervåking.⁶¹

De alternative vilkårene er enten samtykke, lovhjemmel eller at behandlingen av personopplysninger er nødvendig for å oppnå visse formål som er opplistet i andre ledd.⁶²

I følge Dag Wiese Schartum vil samtykke sjeldent være aktuelt ved kameraovervåking,⁶³ og lovhjemmel for kameraovervåking på arbeidsplassen eksisterer ikke så langt jeg kan se.

En av grunnene til at samtykke sjelden vil være aktuelt ved kameraovervåking er at samtykke må gis av alle berørte parter. I og med at man aldri kan være sikker på hvem som fanges opp av et overvåkingskamera vil samtykke som grunnlag derfor ikke være tilstrekkelig. Og dersom det skulle eksistere klare regler om hvem som kan befinne seg innenfor overvåkingskameraets rekkevidde kan det likevel ofte være slik at ikke alle de berørte parter samtykker. I tillegg vil det også kunne være tvilsomt om samtykket faktisk er frivillig eller om arbeidstakeren har følt seg presset til å samtykke. Dersom det likevel skulle vise seg at et samtykke er gyldig vil dette samtykket uansett kun gjelde for ”behandlingen” av opplysningene etter personopplysningsloven. Iverksettelse av kameraovervåking kan det derimot aldri samtykkes til fordi arbeidsmiljølovens regler er ufravikelige.⁶⁴

⁶¹ Se punkt 1.4

⁶² Schartum og Bygrave (2011) s. 160–161.

⁶³ Jfr. Ibid., s. 198.

⁶⁴ Jfr. aml.§ 1-9

Vilkåret om lovhjemmel begrunnes i at Stortinget kan ha lovfestet hjemmel for å ivareta vektige samfunnsinteresser.⁶⁵ I slike tilfeller vil da lovhjemmel være et selvstendig grunnlag. Jeg går ikke videre inn på når slik lovhjemmel kan foreligge da det ikke vil være relevant i forhold til den videre drøftingen.

Siden både vilkåret om samtykke og vilkåret om lovhjemmel som regel vil være uaktuelt vil dermed vilkårene som er opplistet i bokstav a-f være de mest aktuelle grunnlagene for kameraovervåking, og da særlig pol.§ 8f.⁶⁶

For å kunne behandle personopplysninger etter pol.§ 8f kreves det at det ”*at den behandlingsansvarlige eller tredjepersoner som opplysningene utleveres til kan vareta en berettiget interesse, og hensynet til den registrertes personvern ikke overstiger denne interessen*”.

Som vi her ser setter pol.§8f en begrensning for når den behandlingsansvarlige kan behandle personopplysninger. Begrensningene er begrunnet i den registrertes personvern. Aml.§9-1 har også som formål å ivareta arbeidstakernes personvern, og det kan derfor spørres om de to bestemmelsene er sammenfallende slik at pol.§8 f vil være oppfylt dersom det foreligge en adgang til å iverksette kontrolltiltak etter aml.§9-1. Selv om bestemmelsene skulle være sammenfallende er det likevel viktig å huske på at pol.§ 8f ikke bare må være oppfylt ved selve iverksettelsen av kameraovervåkingen, men må også være oppfylt for all etterfølgende behandling av de personopplysninger som kommer frem ved kameraovervåkingen.

Jeg minner også om at pol.§38 setter opp strenge tilleggsregler for kameraovervåking i visse tilfeller. Der tilleggsreglene gjelder vil det være uten betydning om pol.§ 8f og aml.§9-1 er sammenfallende fordi tilleggsreglene uansett er mye strengere.

⁶⁵ Jfr. *Ot.prp. nr. 92 (1998-1999)* s. 108.

⁶⁶ På grunn av avhandlingens omfang redegjør jeg ikke for hvorfor de øvrige alternativene sjelden er aktuelle.

4.2.1 Er pol.§ 8f og aml.§9-1 sammenfallende?

Ordlyden i de to bestemmelsene er ved første øyekast ulik. Aml.§ 9-1 stiller krav om ”saklighet” og ”forholdsmessighet”, mens pol.§ 8f stiller krav om å kunne ivareta en ”berettiget interesse” og at denne interessen overstiger ”personverninteressen”. Selv om ordlyden er ulik preges begge paragrafene likevel av å skulle ivareta de samme interessene. Forholdsmessighetsvilkåret i aml.§ 9-1 er oppstilt nettopp for å ivareta arbeidstakers integritet og personvern, mens saklighetsvilkåret angir at det må foreligge et saklig formål, som også kan sees som et krav om berettiget interesse fra arbeidsgivers side.

Problemstillingen er diskutert i arbeidsmiljølovens forarbeider.⁶⁷ Departementets oppfatning er at:

”... det er derfor mye som taler for at vilkårene etter personopplysningsloven §8 bokstav f for å behandle opplysninger om arbeidstakerne i samband med kontrolltiltak regulært vil være oppfylt dersom lovvilkårene for å gjennomføre selve kontrollen er til stede. Kravet om saklig grunn vil normalt føre til at personopplysningslovens vilkår om berettiget interesse vil være oppfylt, mens vilkåret om forholdsmessighet/proporsjonalitet i alminnelighet vil innebære at kravet om at hensynet til arbeidstakerens personvern ikke må overstige arbeidsgivers berettigede interesse ikke vil være krenket.”

Forarbeidene støtter dermed oppfatningen om at vilkårene er sammenfallende. Fra uttalelsen kan det utledes at dersom vilkårene etter aml.§ 9-1 er oppfylt, vil vilkårene i pol.§ 8f som hovedregel også være oppfylt i arbeidsforhold.

Dette standpunktet kan likevel ikke tas for gitt. Både Datatilsynet og Justisdepartementet var i tvil om en slik harmonisering var hensiktsmessig⁶⁸ da de blant annet anførte at en

⁶⁷ Jfr. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 146.

harmonisering ville gjøre det for lett for arbeidsgiver å iverksette kontrolltiltak.⁶⁹ I forarbeidene presiseres det likevel at vilkårene ikke alltid vil være sammenfallende. Departementet fulgte derfor ikke opp KS⁷⁰ sitt forslag om å uttrykkelig lovfeste at det skal være behandlingsadgang etter personopplysningsloven når det foreligger et lovlig kontrolltiltak.⁷¹

Så langt jeg kan se foreligger det bare to dommer som tar opp forholdet mellom aml.§9-1 og pol.§8f. Den ene dommen er RG. 2011 s. 321.⁷² som klart gir uttrykk for at vilkårene er sammenfallende gjennom at den legger stor vekt på reglene i arbeidsmiljøloven når den tar stilling til om vilkårene i pol.§8f er oppfylt. Den rettskildemessige vekten av denne dommen er derimot begrenset fordi lagmannsretten ifølge Rt. 2013 s. 143⁷³ tar et feil utgangspunkt når det gjelder tolkingen av pol.§11. Rt. 2013 s. 143 sier derimot ingenting om tolkingen av forholdet mellom aml.§9-1 og pol.§8f, slik at RG. 2011 s. 321 i det minste kan gi en viss støtte for at vilkårene er sammenfallende, selv om vekten er begrenset.

En annen sak illustrerer derimot det motsatte. Dette er Billakkererdommen⁷⁴ hvor arbeidsgiveren ble dømt til å betale erstatning for brudd på personopplysningsloven etter å ha kontrollert opplysninger om arbeidstakerens av og pålogging på data. Formålet var å avklare arbeidstakerens tilstedeværelse på jobben for å finne ut om det forelå en avskjedsgrunn.

Både reglene i aml.§9-1 og pol.§8f ble vurdert, men de ble vurdert hver for seg. Lagmannsretten kom under tvil frem til at vilkårene i aml.§ 9-1 ble overholdt, på bakgrunn av at ar-

⁶⁸ Jfr. Ibid.

⁶⁹ Jfr. Ibid., s. 141.

⁷⁰ Kommunesektorens organisasjon

⁷¹ Jfr. *Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)* s. 146.

⁷² *RG 2011 321 (Hålogaland)*.

⁷³ *Rt 2013 143* s. 46.

⁷⁴ *LB-2007-121782*.

beidsgiver hadde hatt en konkret mistanke om at arbeidstaker hadde tatt ut lønn selv om hun var på ferie, og at kontrollen ikke ble ansett uforholdsmessig belastende.

Behandlingen etter pol.§ 8f ble derimot ikke ansett lovlig. Lagmannsretten fremholdt at vurderingene ofte langt på vei vil være sammenfallende⁷⁵, men kom likevel frem til en annen løsning.

Det ble lagt vekt på flere momenter. Lagmannsretten anså at tiltaket isolert sett var uegnet til å kontrollere arbeidstakerens arbeidstid. Av dommen fremgår det også at det forelå svakheter ved metoden som ble brukt, slik at opplysningene som kom frem ikke nødvendigvis hadde den kvalitet som kreves. Opplysningene kunne dermed være ufullstendige.

Selv om dommen er et eksempel på at vurderingen kan slå ut ulikt i forhold til aml.§ 9-1 og pol.§ 8f ser vi likevel at momentene som er tillagt vekt etter vurderingen av pol.§ 8f som hovedregel også er momenter som kan tillegges betydning etter aml.§9-1. Særlig må det henvises til lagmannsrettens uttalelse om at tidsregistreringene alene var uegnet. Dette er et moment som skal tillegges vekt i interesseavveiningen etter aml.§9-1.⁷⁶

Ut i fra reglenes formål, forarbeider og med en viss støtte fra rettspraksis må det derfor antas at hovedregelen er at de to ulike regelsettene er sammenfallende. Forskjellen mellom de to ulike bestemmelsene består først og fremst i at aml.§ 9-1 kun stiller krav til selve iverksettelsen av kameraovervåkingen, mens pol.§ 8f også stiller krav til den etterfølgende behandlingen av opplysningene som fremkommer ved overvåkingen. Men som vi har sett kan dette ikke tas for gitt. Reglene kan slå ut ulikt, selv om dette vil være unntaket fra hovedregelen. Saksforholdet må derfor alltid undersøkes grundig, for å finne ut om det foreligger fakta som tyder på at bestemmelsene bør føre til ulikt resultat.

⁷⁵ Jfr. *Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)* s. 146.

⁷⁶ Jfr. *Ibid.*, s. 145.

Siden bestemmelsene som hovedregel er sammenfallende vil jeg ikke drøfte de materielle begrensningene pol.§ 8f oppstiller nærmere her. For denne drøftelsen viser jeg til punkt 5 som tar for seg begrensningene i aml.§9-1. I denne drøftelsen vil jeg ved flere tilfeller vise til både praksis og forarbeider som er knyttet til pol.§ 8f.

5 Arbeidsmiljøloven § 9-1

Her skal det redegjøres for begrensningene i arbeidsgivers adgang til å iverksette kamera-overvåking som finnes i arbeidsmiljøloven kapittel 9. Som sagt vil aml.§9-1 og pol.§ 8f som hovedregel være sammenfallende, og derfor vil jeg i redegjørelsen også trekke inn rettskilder som er knyttet til personopplysningsloven.

Arbeidsmiljølovens kapittel 9 ble innført i arbeidsmiljøloven i 2005 og er en kodifisering av tidligere rettspraksis og tariffavtaler. I arbeidsmiljølovens forarbeider er det uttalt at tidligere praksis ga funksjonelle regler, og at det derfor ikke var nødvendig å gjøre vesentlige endringer i disse. Dette betyr at tidligere rettspraksis vil ha stor vekt i tolkningen av lovens vilkår. Videre er det uttalt at en kodifisering vil gi mer tilgjengelige og oversiktlige rettsregler på et ellers uoversiktlig rettsområde, og at behovet for dette er stort grunnet temaets praktiske betydning. Klarere rettsregler vil i tillegg styrke arbeidstakers personvern.⁷⁷

I aml.§ 9-1,1 gis de generelle grunnvilkårene for arbeidsgivers kontrolladgang:

”Arbeidsgiver kan bare iverksette kontrolltiltak overfor arbeidstaker når tiltaket har saklig grunn i virksomhetens forhold og det ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren.”

⁷⁷ Jfr. Ibid., s. 144.

I henhold til aml. § 9-1,1 foreligger det et krav om saklighet og et krav om forholdsmessighet for at et kontrolltiltak kan iverksettes. Før vi går inn på saklighets- og forholdsmessighetskravet skal vi se nærmere på hva et kontrolltiltak er, og hva slags typer kameraovervåking som omfattes av begrepet.

5.1 Hva er et kontrolltiltak i arbeidsmiljølovens forstand?

Gjennom sin styringsrett kan arbeidsgiver gjennomføre kontrolltiltak i virksomheten dersom vilkårene for dette er oppfylt. Begrepet kontrolltiltak er ikke definert i arbeidsmiljøloven, og ordlyden gir liten veiledning om hvordan begrepet skal forstås. Lovgiver gir i forarbeidene uttrykk for at det skal legges til grunn en vidtrekkende forståelse av begrepet.⁷⁸ Ethvert tiltak som fører kontroll over arbeidstakere vil derfor omfattes av loven.⁷⁹ Dette betyr at alt fra inngripende kontrolltiltak som kameraovervåking til de mindre inngripende kontrolltiltak som registrering av oppmøtetidspunkt vil kreve at lovens vilkår er oppfylt.

Som vi ser defineres begrepet kontrolltiltak som et tiltak som skal føre kontroll over *arbeidstakerne*. Det kan derfor stilles spørsmål om det foreligger et kontrolltiltak dersom kameraovervåkingen skal føre kontroll over utenforstående og ikke de ansatte. Et eksempel på dette kan være arbeidsgiveren som på en bensinstasjon kameraovervåker ved bensinpumpene for å filme kunder som eventuelt stikker av med bensin. Selv om slik kameraovervåking ikke har som formål å føre kontroll over arbeidstakeren vil overvåkingen i praksis likevel gjøre det. Dette er fordi arbeidstakerne ofte vil bevege seg ved bensinpumpene når de skal hjelpe kunder med vask, skift av bildekk og lignende arbeid. Kameraet vil da fange opp hva de gjør og hvordan de utfører arbeidet, og som sagt kan følelsen av å bli

⁷⁸ Jfr. Ibid., s. 147.

⁷⁹ Jfr. Jakhelln (2010) s. 392.

overvåket med kamera være belastende, også i korte tidsrom. Reelle hensyn tilsier derfor at slik kameraovervåking omfattes av definisjonen kontrolltiltak.

Derimot vil det sannsynligvis ikke foreligge et kontrolltiltak der arbeidsgiver har iverksatt kameraovervåking av maskiner der det ikke befinner seg arbeidstakere. I slike tilfeller føres det jo ingen kontroll over arbeidstakere og dermed vil det ikke foreligge en krenkelse av deres personvern. Det kan derfor heller ikke sies at det foreligger et kontrolltiltak i arbeidsmiljølovens forstand ved denne type kameraovervåking. Arbeidsgiver vil derfor i utgangspunktet fritt kunne iverksette slik kameraovervåking.

Som vi skal se senere i avhandlingen kan denne påstanden likevel ikke tas for gitt. I henhold til pol.§ 36 som definerer hva som ligger i begrepet kameraovervåking vil det foreligge kameraovervåking i slike situasjoner dersom det er påregnelig at det kan fanges opp personopplysninger i bildet.⁸⁰ Eksempelvis vil det kunne foreligge ”kameraovervåking” dersom det er en sannsynlighet for at arbeidstakere går inn i dette maskinrommet, selv om de normalt ikke befinner seg der. Fordi arbeidsmiljølovens kapittel 9 og personopplysningsloven som sagt skal ivareta like interesser kan det stilles spørsmål om definisjonen i pol.§ 36 har overføringsverdi til hva som skal anses som et kontrolltiltak i henhold til aml.§ 9-1. I tillegg vil det være å føre en slags kontroll over arbeidstakeren etter aml.§ 9-1 dersom han skulle bevege seg inn i kontrollrommet. Kameraet vil jo da kanskje fange opp at han befinner seg der ulovlig. Spørsmålet er som jeg kan se ikke diskutert i hverken forarbeider eller rettspraksis og står dermed uavklart. Reelle hensyn tilsier likevel at hovedregelen bør være at all slags kameraovervåking der det er en mulighet for at arbeidstakere kan fanges opp av bildet vil være et kontrolltiltak i arbeidsmiljølovens forstand. Dette blant annet fordi arbeidsgivers drøftings – og informasjonsplikt da vil utløses, og denne bør være en forutsetning for å kunne iverksette kameraovervåking.

⁸⁰ Jfr. pol.§ 2 (2)

Vi skal nå se nærmere på denne interesseavveiningen, og da særlig saklighets og forholdsmessighetskravet i aml.§ 9-1.

5.2 Saklighetskravet

5.2.1 Når gjelder saklighetskravet for kameraovervåking?

Det foreligger en generell saklighetsnorm i arbeidsforhold, og i aml.§ 9-1 har saklighetsnormen blitt lovfestet. Dersom arbeidsgiver ønsker å iverksette kameraovervåking på de deler av arbeidsplassen hvor det ikke befinner seg en ”begrenset krets av personer”⁸¹ kreves det et saklig formål.⁸² På de deler av arbeidsplassen hvor det befinner seg en ”begrenset krets” kreves det nemlig i tillegg et ”særskilt behov” for kameraovervåkingen, som er et strengere krav enn et saklig formål. Hva som ligger i begrepet ”begrenset krets” skal det redegjøres for i punkt 7.3.1, men det kan kort sies at det som hovedregel ikke vil befinne seg en ”begrenset krets av personer” på steder som er tilgjengelige for allmennheten. Eksempler på steder som er tilgjengelig for allmennheten er bensinpumpene ved bensinstasjoner, spiseområdet i restauranter og kafeer, og de delene av butikken som er tilgjengelige for kunder. Her kreves det altså ”kun” et saklig formål.

5.2.2 Saklighetskravets innhold

I henhold til aml.§ 9-1 foreligger det to hovedelementer i saklighetsvilkåret. For det første må det foreligge et saklig formål ut i fra virksomhetens forhold og for det andre må tiltaket også være saklig overfor arbeidstaker som rammes av det.⁸³ Vurderingen må derfor gjøres i to ledd. Ordlyden gir ingen spesifikk anvisning på hvilke momenter som skal vurderes, og dette tilsier at det må foretas en bred skjønnsmessig vurdering. Før vi går løs på hvilke

⁸¹ Jfr. pol.§38

⁸² Eller en berettiget interesse jfr. pol.§ 8f

⁸³ Jfr. Borgerud (2013) n. 259.

formål som kan være saklige i forhold til virksomhetens behov og hva som er saklig overfor arbeidstaker skal jeg først gi en generell redegjørelse for hva saklighetskravet inneholder med særlig henblikk på kameraovervåking.

5.2.3 Generelt om saklighetskravet

For det første må kravet om saklighet være oppfylt til enhver tid. Dersom det ikke lenger foreligger et behov for kameraovervåking må overvåkingen opphøre.⁸⁴ Har det vært mistanke om et uredelig forhold hos en arbeidstaker i virksomheten og forholdet har blitt avslørt vil det dermed ikke lenger foreligge saklig grunn til å opprettholde kameraovervåkingen. Lovens forarbeider gir en anvisning på at kravet til saklighet som regel heller ikke vil foreligge dersom behovet er betydelig redusert.⁸⁵ I slike tilfeller må kontrolltiltaket reduseres i forhold til det behovet som da foreligger.

For at et tiltak skal være saklig må det i dessuten være egnet for å oppnå formålet. Dette innebærer at åpenbart uegnede tiltak ikke kan tas i bruk.⁸⁶ Reelle hensyn tilsier også at uegnede kontrolltiltak vil være en unødvendig belastning for arbeidstakerne, og kunne oppleves som vilkårlig. Således vil arbeidsgiver ikke kunne kameraovervåke ansatte i pauserommet, dersom formålet er å forhindre underslag fra kassen. I flere saker som har versert for Høyesterett har skjult kameraovervåking blitt slått hardt ned på.⁸⁷ Denne typen av kameraovervåking er ofte blitt tatt i bruk av arbeidsgivere som et ledd i å oppklare kriminell adferd blant virksomhetens arbeidstakere. Skjult kameraovervåking er åpenbart et egnet tiltak for å oppklare underslag og lignede, men det er gjort klart blant annet i rettspraksis⁸⁸ at det er ulovlig. At skjult overvåking er ulovlig følger også av pol.§ 40 som krever at det

⁸⁴ Jfr. Jakhelln (2010) s. 397.

⁸⁵ Jfr. *Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)* s. 145.

⁸⁶ Jfr. Jakhelln (2010) s. 397.

⁸⁷ *Se Rt 1991 616 og Rt 2004 878.*

⁸⁸ *Se blant annet Rt 1991 616.*

skal varsles dersom overvåking finner sted på steder der det befinner seg ”en begrenset krets av personer”. Kameraovervåking for å oppklare kriminell adferd blant arbeidstakere som er klar over at de blir overvåket må derimot ofte anses som et uegnet tiltak. Det er lite sannsynlig at arbeidstakerne med viten og vilje begår lovbrudd mens de er klar over at lovbruddet blir filmet. I slike tilfeller vil veskekontroll og lignende tiltak åpenbart være mer egnet. Dette viser likevel at kameraovervåking kan være egnet som et ledd i å *forebygge* kriminell adferd blant arbeidstakere. Men som vi skal se betyr det ikke nødvendigvis at kameraovervåkingen er lovlig selv om den er egnet.

Likeledes må det oppstilles et krav om at kameraovervåkingen er nødvendig for å oppnå formålet.⁸⁹ Et nødvendighetskrav kan blant annet utledes av pol.§ 8, 1 ledd hvor det kreves at behandling av opplysninger er ”nødvendig” for å oppnå visse formål, og dermed bør dette som hovedregel gjelde også for aml.§ 9-1. Dersom et mindre inngripende tiltak kan anvendes, vil det ikke være rom for det mer inngripende tiltaket.⁹⁰ Fordi kameraovervåking må anses som et inngripende tiltak, bør det derfor alltid vurderes om et mindre inngripende tiltak kan oppnå det samme formålet. Eksempler på dette kan være å ansette flere sikkerhetsvakter på museet fremfor å iverksette kameraovervåking. Det må likevel tas i betraktning at sikkerhetsvakter ikke har mulighet til å fange opp informasjon på samme måte som et kamera. Kameraovervåking kan derfor være nødvendig i uoversiktlige lokaler og steder der det befinner seg store verdier. Andre alternative løsninger som kan bidra til å løse eventuelle problemer virksomheten har kan være fysisk sikring, begrenset adgang eller adgangskontroll, alarmsystemer, økt lyssetting, og gode rutiner og opplæring hos arbeidstakerne.⁹¹ Dersom disse tiltakene ikke har ønsket effekt kan det indikere at kameraovervåking er nødvendig.

⁸⁹ Se Datatilsynet, Er kameraovervåkingen nødvendig?.

⁹⁰ Se Jakhell (2010) s. 397.

⁹¹ Se Datatilsynet, Er kameraovervåkingen nødvendig?.

5.2.4 Saklig grunn overfor arbeidstaker

Det er ikke adgang til å iverksette kontrolltiltak dersom det ikke er saklig overfor den enkelte arbeidstaker. Professor Henning Jakhelln beskriver det slik: *”at et tiltak kan være saklig overfor en arbeidstaker eller en gruppe arbeidstakere, innebærer ikke at tiltaket vil være tilstrekkelig eller saklig overfor andre”*.⁹² Reelle hensyn tilsier også at arbeidstakere ikke skal belastes unødvendig, selv om det kan være behov for kontroll av andre. Et eksempel som ikke knytter seg til kameraovervåking, men som gir en god illustrasjon på hva det betyr at arbeidsgiver må ha en saklig grunn overfor hver enkelt arbeidstaker er at det kan være saklig at læreren må vise vandelsattest, mens det derimot sjeldent er saklig at skolens kontorpersonale må gjøre det samme. Det er ikke helt lett å finne gode eksempler knyttet kameraovervåking, men det er klart at regelen gjelder også i slike tilfeller. En situasjon som kan være aktuell er at det kan være lovlig å iverksette kameraovervåking der sikkerhetsvakten befinner seg fordi det er særlige risikoer knyttet til dennes stilling, men det betyr ikke at det er lovlig å overvåke resten av arbeidstakerne.

5.2.5 Saklig grunn i virksomhetens forhold

Etter en naturlig språklig forståelse må vilkåret leses som at det kreves et saklig formål i virksomhetens behov for at det kan iverksettes et kontrolltiltak. For det første må behovet være forankret i selve virksomheten, og for den andre må formålet i seg selv være saklig.⁹³ Det er altså kun saklige formål som kan knyttets opp mot virksomhetens behov som kan ilegges kontroll. Samfunnsmessige interesser som sunne spisevaner, røykeslutt og trening kan derfor ikke kontrolleres av arbeidsgiver.⁹⁴

Det er viktig å huske på at selv om *formålet* er saklig så betyr ikke det at selve *kontrollen* nødvendigvis er saklig. Tiltaket må som sagt ovenfor også blant annet være egnet, nødvendig og forholdsmessig. Her skal det bare diskuteres om ulike formål i seg selv er kan være

⁹² Se Jakhelln (2010) s. 396.

⁹³ Se Borgerud (2013) n. 259.

⁹⁴ Se *Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)* s. 144.

saklige, og om noen formål vil ha mer vekt enn andre i en interesseavveining mellom virksomhetens behov og arbeidstakers personvern.

Aml. § 9-1 gir ingen anvisning på hvilke formål som kan være saklige. Hvilke formål dette er må derfor vurderes konkret i hver sak. Det kan likevel gis en retningslinje på hvilke formål som normalt må anses som saklige. Dette er blant annet produksjons og kvalitetskontroll, overholde lover og forskrifter, verne arbeidstakeres liv og helse eller forhindre uredlige forhold i virksomheten.⁹⁵

Kameraovervåking som iverksettes for å ivareta arbeidstakernes liv og helse vil som hovedregel alltid måtte anses som saklig, og det samme må gjelde tiltak for å sikre at lover og forskrifter blir overholdt. Overvåking for å forhindre kriminalitet fra utenforstående bør likeså anses som saklig. Det er rett og slett mange ulike formål som kan være saklige fordi en virksomhet ofte vil ha mange behov. Det må likevel antas at noen formål regnes som mer saklige enn andre, og at det dermed må legges større vekt på disse i interesseavveiningen.

I pol. § 37 gis det en anvisning på hvilke formål det særlig skal legges vekt på når det skal vurderes om det foreligger en berettiget interesse for kameraovervåking. Bestemmelsen sier at: *”Ved vurderingen av hva som er en berettiget interesse etter personopplysningsloven § 8 bokstav f skal det for kameraovervåking legges vesentlig vekt på om overvåkingen bidrar til å verne om liv eller helse eller forebygger gjentatte eller alvorlige straffbare handlinger”* Fordi aml. § 9-1 og pol. § 8f som hovedregel er sammenfallende betyr dette at formål som er angitt her er saklige formål etter personopplysningsloven, og som det også skal legges særlig vekt på i interesseavveiningen mellom arbeidsgivers behov og arbeidstakerens personvern. Er det derimot arbeidsgivers kommersielle interesser som skal ivaretas vil hen-

⁹⁵ Jfr. Jakhelln (2010) s. 392.

synet til privatlivets fred tillegges stor vekt, selv om kommersielle interesser også regnes som et saklig formål.⁹⁶

Spørsmål kan oppstå dersom kontrollen kun er målrettet mot en arbeidstaker alene, da dette i seg selv kan innebære en usaklig forskjellsbehandling. Vi skal derfor se litt nærmere på et forhold som kan tilsa at det er lovlig å kameraovervåke kun en arbeidstaker, nemlig der det foreligger en konkret mistanke om uredelig forhold fra dennes side.

5.2.5.1 Konkret mistanke om uredelig forhold

Aml. § 9-1 gir som sagt ingen anvisning på hvilke formål som kan være saklige. Spørsmålet må derfor besvares med utgangspunkt i andre rettskilder. Blant annet viser rettspraksis at mistanke om uredelig forhold som hovedregel må være en saklig grunn til kontroll. Rt. 2005 s.518 gjaldt saklighetskrav i forhold til pol. § 8f, men forarbeidene har som sagt ovenfor i punkt 4.2.1 fremholdt at vurderingene etter de to bestemmelsene langt på vei skal harmoniseres.⁹⁷ Saken er derfor illustrerende for saklighetskravet i aml. § 9-1.

Saken gjaldt avskjed begrunnet i urettmessig bruk av arbeidsgivers dataanlegg til nedlasting av pornografisk materiale, og i saken ble det drøftet om arbeidsgiver aktivt kunne søke etter denne nedlastingen på bakgrunn av den konkrete mistanken som forelå. Retten kom frem til at:

”Så langt de undersøkelser som foretas har som formål å avdekke ansattes nedlasting av filer med pornografisk materiale i klar strid med bedriftens regler ut fra en saklig begrunnet oppfatning om at slik aktivitet utgjør en reell sikkerhetsrisiko, kan jeg vanskelig se at dette skulle være i strid med de nevnte reglene i personopplysningslov med forskrift”

⁹⁶ Se Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 109.

⁹⁷ Se Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 146.

I denne saken ser vi at det uredelige forhold kunne medføre en sikkerhetsrisiko. Risikoen var at et eventuelt datavirus mot brukerens område i forbindelse med nedlastingen ville kunne eksponere hele dataanlegget. Det må derfor tas i betraktning at det reelt sett forelå to saklige formål, noe som kan ha hatt betydning for rettens vurdering. Det må likevel være klart at det er et saklig formål å oppklare kriminalitet. Særlig må dette gjelde dersom lovbruddet er av alvorlig karakter. Også i LG-2006-128425 ble et slikt formål ansett som saklig. Det fremgår av denne dommen at dersom det foreligger en sterk mistanke om et uredelig forhold må det ligge innenfor arbeidsgivers styringsrett å foreta den nødvendige kontrollen. Dette støttes av Professor Henning Jakhelln som mener at et uredelig forhold fra arbeidstakers side vil innebære et pliktbrudd, at arbeidsgiver vil ha en berettiget interesse i å avdekke om slikt pliktbrudd foreligger.⁹⁸ I Tine kjennelsen⁹⁹ er samme standpunkt inn tatt. Saken dreide seg blant annet om hemmelig spaning av arbeidstaker var lovlig etter aml. § 9-1 etter at det forelå mistanke om at arbeidstakeren hadde underslått varer fra arbeidsplassen.

”Det er åpenbart og heller ikke omtvistet at arbeidsgiver har saklig grunn til å iverksette tiltak for å forhindre og eventuelt avdekke straffbare forhold fra arbeidstakers side i tjenesten.”

Ingen av disse sakene gjaldt kameraovervåking. Dersom det var kameraovervåking som ble iverksatt i disse sakene ville tiltaket sannsynligvis ikke blitt ansett som lovlig. Dette er fordi kameraovervåking ”ser alt”, og derfor er nok terskelen for å godta kameraovervåking høyere enn for å overvåke datatrafikk. Poenget er at saken viser at dersom det foreligger en mistanke om uredelig forhold vil det normalt vil være et saklig formål å søke en oppklaring av situasjonen også gjennom kameraovervåking. Men som tidligere nevnt behøver ikke dette bety at overvåkingen er lovlig, også andre forhold er av betydning for lovligheten. Som

⁹⁸ Se Jakhelln (2010) s. 408.

⁹⁹ RG 2007 855 (Frostating).

sagt vil for eksempel slik kameraovervåking normalt ikke være et egnet tiltak fordi de fleste arbeidstakere ikke foretar seg noe ulovlig dersom de er klar over at de blir overvåket.

I disse sakene var formålet å *oppklare* om det forelå kriminell adferd fra arbeidstaker sin side. Spørsmålet er derfor om det kan være et saklig formål å iverksette kameraovervåking for å *forebygge* kriminell adferd fra arbeidstakere i sin alminnelighet.

Utgangspunktet må være at svaret er nei. På vanlige arbeidsplasser vil det normalt sett ikke foreligge et behov for å kameraovervåke arbeidstakerne. Dersom det ikke tidligere har vært problemer med svinn og andre forhold som kan indikere at det foreligger kriminell aktivitet, vil det heller ikke være grunnlag for kameraovervåking. Det må i det minste foreligge en konkret mistanke om at det foregår kriminell aktivitet, og at kameraovervåkingen søker å forebygge denne. Pol.§ 37 bekrefter dette synspunktet fordi bestemmelsen sier at det skal legges vesentlig vekt på formålet dersom det er å ”... *forebygge gjentatte eller alvorlige kriminelle handlinger*”. Det må være klart at dette gjelder handlinger både foretatt av ansatte og utenforstående. Konklusjonen må være at det kan være et saklig formål å forebygge kriminelle handlinger fra en ansatt dersom det er en konkret mistanke eller dokumentasjon på at han har foretatt eller skal foreta kriminelle handlinger. Særlig gjelder dette dersom han har gjort dette tidligere eller at handlingen trolig er av alvorlig art. Det kan likevel ikke kreves at det må foreligge en like sterk mistanke som det kreves etter pol.§ 38.¹⁰⁰ Kameraovervåking av en ansatt for å forebygge kriminelle handlinger i sin alminnelighet kan derimot aldri være et saklig.

5.2.6 Oppsummering av saklighetsvilkåret

Som vi har sett må et formål i seg selv være saklig for å oppfylle aml.§ 9-1. I tillegg til at det må foreligge et saklig formål må kameraovervåkingen også være egnet og nødvendig. Avhandlingen viser at mange formål vil være saklige så lenge de er begrunnet i virksomhe-

¹⁰⁰ Se mer om dette i punkt 6.3.3.2

tens behov. Mette Borchgrevink har i sin avhandling studert ulike dommer som viser til saklighetsvilkåret og har kommet frem til at rettspraksis gjennomgående formoder at formålet med kontrolltiltaket er saklig.¹⁰¹ Dette må sees i lys av at arbeidsgiver som regel vil være den fremste til å se hvilke behov virksomheten har. Problemene oppstår derimot når det skal avveies om kameraovervåkingen er forholdsmessig, hvor formålet vil være et viktig moment for hvor langt grensene går. Det skal nå redegjøres for forholdsmessighetsvilkåret.

5.3 Forholdsmessighet

Kravet til forholdsmessighet innebærer at selv om et formål er saklig, vil det likevel være ulovlig dersom det ikke er forholdsmessig overfor arbeidstakeren. Dette betyr at jo mer inngripende tiltaket er for arbeidstakeren, jo mer tungtveiende behov må foreligge hos virksomheten for at tiltaket kan anses som forholdsmessig.¹⁰² Som vi så ovenfor i saklighetsvurderingen regnes visse behov som tyngre enn andre, og dette vil ha betydning for interesseavveiningen. Griper tiltaket dypt inn i arbeidstakers personvern, så som hans privatliv eller personlige integritet skal det mye til for at vilkåret om forholdsmessighet vil være oppfylt. Samtidig vil vilkåret som regel anses oppfylt ved tradisjonelle former for kontrolltiltak, som innstempling og produksjonskontroll.¹⁰³ Dette er fordi slike tradisjonelle kontrolltiltak i mindre grad vil føles inngripende for arbeidstakeren.

Etter en naturlig språklig forståelse vil det ikke være nok å vurdere et tiltak isolert. Dette bekreftes i lovens forarbeider.¹⁰⁴ Det er summen av alle tiltakene som skal legges til grunn i vurderingen. Det uttales at:

¹⁰¹ Se gjennomgangen i Borchgrevink (2011) kap. 14.

¹⁰² Se Kjølås (2010) s. 167.

¹⁰³ Se Borgerud (2013) n. 260.

¹⁰⁴ Se *Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)* s. 146.

”Selv om et kontrolltiltak isolert sett er i samsvar med lovens vilkår, vil gjennomføringen av det kunne bli ansett som ulovlig dersom dette tiltaket medfører at den forsvarlige tålegrense for arbeidstakerne eller arbeidsmiljøet som sådan blir overskredet, bedømt ut fra summen av eksisterende kontrolltiltak i bedriften”

Dette vil kunne innebære at selv tradisjonelle kontrolltiltak kan være uforholdsmessig overfor arbeidstakeren dersom summen av slike kontrolltiltak vil være inngripende. Siden kameraovervåking er et inngripende tiltak betyr dette at selv et lite omfang av overvåking vil kunne anses som for inngripende overfor arbeidstakeren.

Forholdsmessigheten avhenger av flere momenter, hvor virksomhetens behov avveies mot arbeidstakers. Det må derfor foretas en helhetlig skjønnsmessig vurdering. Momenter i vurderingen vil være hvor tungtveiende virksomhetens behov er, kontrollens art, hvordan kontrollen gjennomføres, hvor inngripende tiltaket er i arbeidstakerens personvern, og hvor god sikkerheten er rundt personopplysningene som frembringes.¹⁰⁵ I tillegg vil det kunne ha betydning om det er foretatt god saksbehandling i forbindelse med iverksettelse av kontrolltiltaket. Dette bekreftes i RG. 2007 s. 855 hvor lagmannsretten uttaler at:

”Lagmannsretten er enig med tingretten i at den ordensregel om drøfting og informasjon om kontrolltiltak som er nedfelt i arbeidsmiljøloven § 9-2 er av betydning for den konkrete rekkevidden av § 9-1 ”

Det er altså en rekke momenter som vil ha betydning for om kontrolltiltaket er forholdsmessig. Jeg skal derfor nå redegjøre for ulike momenter som kan ha betydning for lovligheten av kameraovervåkingen. Momentene vil også ha betydning i forhold til vurderingen

¹⁰⁵ Se ibid., s. 145.

som skal gjøre etter pol.§ 38, og jeg vil derfor i denne delen av drøftelsen også gi eksempler som knytter seg til steder der det befinner seg ”en begrenset krets av personer”.

5.3.1 Betydningen av kontrollens art

Som sagt overfor vil kontrollens art være et moment i vurderingen. Desto mer inngripende kontrollen er, jo mer skal til for at kontrollen vil være forholdsmessig i forhold til arbeidstakeren. Med ”kontrollens art” menes det i denne sammenheng hva slags type tiltak som er iverksatt.

Kameraovervåking regnes som en spesielt inngripende form for kontroll.¹⁰⁶ Den er særlig belastende for arbeidstakeren fordi den ”ser alt” og dermed skal det sterke grunner til før kameraovervåking av arbeidsplassen er lovlig. Flere dommer har illustrert hvor inngripende kameraovervåking er.¹⁰⁷ Blant annet gir Tine-kjennelsen¹⁰⁸ en god illustrasjon på at skjult kameraovervåking anses som særlig inngripende da retten vurderer om spaning av en ansatt kan sammenlignes med skjult kameraovervåking. At kameraovervåking brukes som et sammenligningsmateriale mot andre tiltak viser hvor inngripende rettspraksis oppfatter kameraovervåking.

Selv om de fleste av disse dommene omhandler skjult kameraovervåking illustrerer de likevel at lista legges høyt for å godta kameraovervåking. Dommene illustrerer også at skjult kameraovervåking aldri vil være lovlig. Dette er også gjort klart gjennom pol.§ 40 som krever at det skal varsles dersom det foregår kameraovervåking på offentlig sted eller der det befinner seg en begrenset krets. Selv om det ikke finnes en lignende regel i arbeidsmiljøloven er rettstilstanden klargjort gjennom rettspraksis.¹⁰⁹ At skjult overvåking er ulovlig

¹⁰⁶ Se bl.a. departementets vurdering i *Ot.prp. nr. 92 (1998-1999)* kap. 8.5.

¹⁰⁷ Se blant annet *Rt 1991 616* og *Rt 2001 668*.

¹⁰⁸ *RG 2007 855 (Frostating)*.

¹⁰⁹ Se blant annet *Rt 1991 616*.

støttes også av at arbeidsgiver har plikt til å informere arbeidstakerne etter aml. §9-2 dersom kontrolltiltak skal iverksettes.

5.3.2 Hvor kameraovervåkingen foregår

Det vil ha stor betydning for forholdsmessigheten hvor kameraovervåkingen foregår. Overvåkes en del av arbeidsplassen som det sjelden befinner seg ansatte vil det ofte være større grunn for å tillate overvåkingen. Eksempler på slike steder kan være maskinrom eller bensinpumpene ved bensinstasjonen. Det er sjelden at det er slike steder ansatte har sine hovedoppdrag. Motsetningsvis vil det være større begrensninger for å iverksette kameraovervåking der det ofte befinner seg ansatte. Dette kan eksempelvis være i butikkens kasseområde og kontorlokaler. Dette kan utledes av reelle hensyn.

Noen steder vil det aldri være lovlig å kameraovervåke. Dette gjelder områder som oppleves som særlig private for arbeidstakeren. Pauserom, toaletter, prøverom og avkledningsrom vil det aldri være lovlig å overvåke med kamera.¹¹⁰ Arbeidsgiver vil dermed aldri kunne nå frem med en anførsel om at kameraovervåking er nødvendig fordi det er mistanke om at de ansatte stjeler klær i prøverommet. Personvernet veier her tyngre enn arbeidsgivers behov. I slike tilfeller må han derfor vurdere å iverksette andre tiltak. I tillegg kan det anføres at andre tiltak vil kunne ivareta formålet på en like god måte.

5.3.3 Hvor omfattende overvåkingen er.

Det vil selvsagt ha stor betydning hvor omfattende overvåkingen er i forholdsmessighetsvurderingen. En overvåking som foregår til alle døgnets tider bør det være meget sterke grunner for å godta, mens det som hovedregel bør godtas at det foregår kameraovervåking i en time i forbindelse med et jobbarrangement der ansattes eller besøkendes sikkerhet står

¹¹⁰ Se Datatilsynet, Kameraovervåking på arbeidsplassen (2012) .

på spill dersom det ikke finnes andre egnede tiltak. Det må også være klart at filmingen bare skal foregå til de tider der det er nødvendig,¹¹¹ som for eksempel på natten i et museum når det som regel vil være en større risiko for innbrudd enn på dagtid.

Filming utover det som er nødvendig vil aldri være forholdsmessig fordi personvernet da vil veie tyngre. Selv om det skal mye til for at en kontinuerlig kameraovervåking vil være forholdsmessig overfor arbeidstakeren kan det likevel være forholdsmessig i visse tilfeller. Et vedtak av Personvernnemda¹¹² dreide seg om bruk av døgkontinuerlig videokonferanseutstyr i kontrollrom offshore og på land. Formålet var å sikre kommunikasjon mellom de to kontrollrommene for å skjerpe sikkerheten. Klagerne anførte at det opplevdes ubehagelig og stressende for dem å ha et kamera som filmet dem med flere mikrofoner hengende i taket gjennom hele arbeidsdagen. De mente at de burde ha en mulighet til å slå av kameraet når det ikke var et behov for å ha det på. Personvernnemda kom likevel frem til at det av sikkerhetsmessige grunner var nødvendig med overvåkingen:

”Etter nemndas syn vil det være mindre krenkende med kameraovervåking som går begge veier, altså at offshore også ser kontrollrommet på land, enn enveis overvåking. Overvåking begge veier kan sammenlignes med å sitte i kontorlandskap, hvor kolleger både ser og hører hverandre arbeide. Nemnda kan forstå at de ansatte kan oppleve også toveis overvåking stressende og ubehagelig. Nemnda finner imidlertid at de hensyn som er anført ikke er tungtveiende.”

Vi ser her at i forhold til det sikkerhetsnivået som må kreves offshore slår interesseavveiningen ut til arbeidsgivers behov. Det må likevel fremheves at i denne saken ble arbeidstakerne ikke overvåket av sin arbeidsgiver, men av sine likestilte kolleger. I tillegg kan det nevnes at formålet her ikke var å ”overvåke” at arbeidstakerne fulgte sine arbeidsoppgaver,

¹¹¹ Datatilsynet, Gjør overvåkingen minst mulig krenkende (2012) .

¹¹² PVN-2011-2.

men var gjort som en forsikring om at arbeidstakerne skulle kunne ha kontakt med hverandre dersom det skulle oppstå farlige situasjoner som ofte oppstår offshore.

Antall kameraer som finnes på arbeidsplassen vil også ha betydning for forholdsmessighetsvurderingen. En side av denne vurderingen er at det selvfølgelig ikke skal settes opp flere kameraer en det som er nødvendig. Det kan være forholdsmessig å sette opp et kamera ved bensinstasjonens inngangsdør for ha oversikt over menneskene som kommer inn, mens det kan være uforholdsmessig å sette opp et kamera til ved kassen for å holde øye med at alt går normalt for seg. Men selv om det faktisk er et behov for mange kameraer vil ikke dette være et mindre inngrep i arbeidstakerens personvern. Forskjellen er bare at i slike tilfeller vil interesseavveiningen lettere slå ut til fordel for arbeidsgiveren fordi det foreligger et reelt behov for kameraene, men dette vil selvfølgelig avhenge av hva formålet er. Mange kameraer som er satt opp av sikkerhetsmessige behov vil kunne være lovlig, mens samme antall kameraer satt opp grunnet kommersielle behov sannsynligvis ikke er lovlig.

5.3.4 Hvordan overvåkingen foregår¹¹³

Det vil også ha betydning for forholdsmessighetsvurderingen hvordan kameraovervåkingen foregår. Den minst inngripende form for kameraovervåking bør alltid benyttes. For eksempel vil det i mange tilfeller ikke være nødvendig å gjøre opptak, og det vil da kunne være uforholdsmessig å lagre bildene fordi dette for noen kan føles som en ekstra belastning. Dersom formålet er å holde øye med at det ikke foregår tyveri i klesbutikken vil det ikke alltid være forholdsmessig å lagre bildene fordi dette som regel ikke er nødvendig for oppklaring av situasjonen. Det vil derfor være uforholdsmessig overfor arbeidstakerne å gjøre opptak når det er mulig å avdekke kriminalitet ved monitorering.

I tillegg er det viktig at arbeidsgiver er klar over hva som vises i bildene. Bildeutsnittet bør alltid reguleres til kun å filme de delene av lokalet der det er et behov for overvåking. Der-

¹¹³ Basert på Datatilsynet, Gjør overvåkingen minst mulig krenkende (2012) .

som det eksempelvis foreligger et behov for å overvåke bensinstasjonens inngangsdører for å filme eller avskrekke eventuelle ranere, bør bildet ikke vise bensinstasjonens kasseområde der ansatte befinner seg.

Fordi kameraer som er styrbare eller med zoom muliggjør nærgående filming som kan falle langt utenfor grensene for hva som er tillatt bør disse unngås. Slik overvåking vil også muliggjøre en overvåking som foregår utenfor det som er formålet. Vissheten om at arbeidsgiver kan filme nærgående bilder av den ansatte vil nok ofte være så belastende at det aldri vil kunne være forholdsmessig. I det minste må det foreligge sterke grunner for at slik overvåking er forholdsmessig. Jeg kan heller ikke finne gode eksempler på der det skulle være nødvendig å bruke slike kameraer. Et ekstremt eksempel kan være der det er nødvendig med nærgående filming for å avdekke om personer har på seg våpen på en flyplass eller mistenkelig koffert, men ofte vil sikkerhetsvakter kunne ta seg av slike problemer dersom de skulle oppstå.

5.3.5 Arbeidstakernes holdning til kameraovervåkingen

Ved vurderingen om kameraovervåkingen er lovlig tilsier reelle hensyn at arbeidstakernes holdning til tiltaket vil være av betydning. Det er arbeidstakernes personvern overvåkingen vil kunne krenke, og dersom de har en positiv holdning til tiltaket vil de som hovedregel heller ikke føle en belastning ved overvåkingen. Likeledes vil en negativ holdning som regel tilsi at kameraovervåkingen føles som en stor belastning for arbeidstakeren.

Det er likevel viktig å ta i betraktning at de ansattes tilsynelatende holdning ikke alltid vil være reell. Særlig gjelder dette dersom de har gitt uttrykk for at de er positive til tiltaket. Arbeidstakerne kan føle et press fra arbeidsgiver om å godta ordningen, eller en arbeidstaker alene kan føle seg presset fordi resten av arbeidstakerne ikke motsetter seg overvåkingen. Det kan derfor ofte være vanskelig å fastslå hvilken holdning som faktisk foreligger blant arbeidstakerne.

Spørsmålet er derfor hvor stor vekt arbeidstakernes holdning til kameraovervåkingen skal ha ved vurderingen.

Dersom en eller flere arbeidstakere motsetter seg kameraovervåkingen skal dette vektlegges ved vurderingen om kameraovervåking er forholdsmessig. I personopplysningslovens forarbeider¹¹⁴ er dette klargjort i forbindelse med en uttalelse vedrørende pol.§ 8f:

”Dersom en registrert gir den behandlingsansvarlige beskjed om at han eller hun ikke vil at behandlingen skal gjennomføres eller fortsette, bør dette tillegges vesentlig vekt.”

Det er derfor ikke tvilsomt at det skal tillegges vekt dersom arbeidstakerne motsetter seg kameraovervåkingen.

Hvilken vekt vil det så ha dersom de ansatte er positive til kameraovervåkingen?

Det er i disse tilfellene problemet først og fremst blir satt på spissen på grunn av faren for at det ikke er arbeidstakerens reelle oppfatning det er gitt uttrykk for. Dette synspunktet støttes av Datatilsynet i PVN-2004-9. Saken gjaldt om kameraovervåking av de ansatte i en kafé var lovlig i henhold til pol.§ 8f og pol.§ 38. Den bestridte kameraovervåkingen foregikk mellom kasseområdet og tellerommet. Arbeidsgiver anførte til støtte for sitt synspunkt at de ansatte var positive til tiltaket, og at arbeidsmiljøet var totalt sett var forbedret. Til dette synspunktet anførte Datatilsynet at:

”Tilsynet stiller seg... kritisk til det synspunkt at de ansatte følgelig har akseptert overvåkingen. Datatilsynet anfører at frivilligheten ved en slik angivelig aksept av tiltaket er relativt liten når dette gjøres obligatorisk i forhold til arbeidsgiveren.”

¹¹⁴ Se Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 109.

Datatilsynets anførsel fikk delvis støtte av Personvernemda:

”... Naturligvis vil en positiv holdning fra de ansatte kunne være et element i den helhetsvurdering som skal gjennomføres etter personopplysningsloven § 37 jf § 8 sml § 38. Men for at man skal kunne legge avgjørende vekt på et samtykke i arbeidslivet, vil et sentralt moment være hvordan dette er fremkommet, f.eks om det er del av en gyldig inngått arbeidsavtale, eller bygger på en avtale som er forhandlet mellom organisasjonene i arbeidslivet. Det er ikke tilstrekkelig at man, som i dette tilfelle, forsikrer seg at de ansatte har fått nødvendig informasjon ved å bekrefte dette ved undertegnelse av et informasjonsskriv. Likevel er det selvsagt av betydning at klager aktivt har informert de ansatte, og at det rapporteres om en positiv holdning til tiltakene.”

I avgjørelsen fremkommer det at arbeidstakeres positive holdning vil kunne være av betydning. Men den kan bare tillegges ”avgjørende vekt” dersom et samtykke er gyldig avtalt eller er vurdert som tilstrekkelig frivillig. Avgjørelsen tar også høyde for at slike avtaler ikke alltid vil kunne gjøres gjeldende, da det naturligvis kreves at avtalen er gyldig. Dersom arbeidstakeren i realiteten motsetter seg kameraovervåkingen, men føler seg presset til å underskrive en slik avtale vil avtalen som regel kunne settes til side.¹¹⁵ Det må også tas i betraktning at arbeidsmiljølovens bestemmelser er ufravikelige¹¹⁶ så et slikt samtykke er ikke gyldig dersom avtalen gjelder iverksettelse av kameraovervåking som går lenger enn arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Ut fra disse rettskildene og reelle hensyn bør det tilleggs betydelig vekt dersom arbeidstakerne motsetter seg kameraovervåkingen. En positiv holdning fra arbeidstakerne kan også

¹¹⁵ Jfr. avtl. tredje kapittel.

¹¹⁶ Jfr. aml. § 1-9

tillegges betydning, men det kan kun tillegges avgjørende vekt dersom det klart fremgår at det er deres reelle holdning det gis uttrykk for.

6 Tariffavtaler

Det er viktig å være klar over at tariffavtaler kan sette sterkere begrensninger i adgangen til å iverksette kameraovervåking enn det som følger av lov. Blant annet er det etter hovedavtalen mellom LO og NHO 2010-2013 opprettet en tilleggsavtale som skal legges til grunn dersom det skal innføres kontrolltiltak i virksomheten.

I tariffavtalens del V punkt 1 i tilleggsavtalen gjøres det blant annet klart at et kontrolltiltak ikke må gå utover det omfang som er nødvendig. Med andre ord krever altså tariffavtalen en nødvendighetsgrunn dersom kameraovervåking skal iverksettes.

Det foreligger også en egen drøftingsplikt dersom kontrolltiltaket behandler personopplysninger. Drøftingsplikten omfatter at spørsmål som kan tilknyttes personopplysningenes oppbevaringstid, lagring og makulering etc. skal drøftes og klarlegges med virksomhetens tillitsvalgte.¹¹⁷ Det gjøres her klart at drøftingsplikten også omfatter gjennomføringen av personopplysningslovens regler.

I tillegg er det i § 9-13 punkt 3 opprettet en egen bestemmelse som gjelder for kameraovervåking. Her stilles det krav om at kameraovervåkingens hensikt og behov skal klarlegges dersom virksomheten direkte og kontinuerlig skal overvåke en enkelt ansatt. Det fremgår også av bestemmelsen at denne type overvåking bør unngås. Som følge av avtalen er muligheten til å iverksette kameraovervåking som kun er rettet mot en person sterkt begrenset. Lovgivningen skiller derimot ikke mellom overvåking av en eller flere personer, selv om lovanvender gjennom forholdsmessighetsvurderingen kan komme frem til at det vil være et for stort inngrep i arbeidstakerens personvern kun å overvåke enkeltpersoner. Det er likevel

¹¹⁷ Se *Hovedavtalen LO/NHO 2010 - 2013 Tilleggsavtale V punkt 5*.

klart at det etter tariffavtalen må legges særlig vekt på arbeidstakerens personvern dersom slik overvåking vurderes.

Etter å ha gjennomgått noen av de største tariffavtalene¹¹⁸ er det klart at tariffavtalene i stor grad bygger på samme rammer som lovgivningen, og setter krav til saklighet og forholdsmessighet. Avtalene medfører dermed ingen betydelig utvidelse av arbeidstakernes rettigheter utover det som følger av loven. Den største forskjellen er at disse avtalene som sagt også setter krav til at personopplysningslovens vilkår er omfattet av arbeidsgiveres drøftingsplikt.

Det er likevel viktig å bemerke at tariffavtalenes innhold som hovedregel endrer seg hyppigere enn lovgivningen og lovanvenderen må derfor jevnlig holde seg oppdatert på eventuelle endringer.

7 Personopplysningslovens tilleggsvilkår for kameraovervåking

Til nå har vilkårene for iverksettelse av kameraovervåking i arbeidsmiljøloven blitt gjennomgått, og reglene i personopplysningslovens alminnelige del er også blitt omtalt. I denne delen av avhandlingen skal vi se nærmere på personopplysningslovens særlig strenge tilleggsvilkår som må være oppfylt for å kunne iverksette kameraovervåking der det befinner seg en ”begrenset krets av personer”. Før jeg går inn i de materielle vilkårene i pol.§ 38 skal jeg redegjøre for hva slags typer av kameraovervåking som omfattes av pol.§ 36. Dette er fordi vilkårene i pol. § 36 må være oppfylt for at kameraovervåkingen omfattes av pol.§ 38. Det er likevel viktig å huske på at andre typer kameraovervåking enn den som omfattes av pol.§ 36 vil kunne være ulovlig i henhold til både aml.§ 9-1 og pol.§ 8f.

¹¹⁸ Hovedavtalene LO/NHO 2010-2013, LO/HSB (Virke) 2010-2013 og YS/HSB (Virke) 2010-2013

I første del skal jeg kort redegjøre for hva slags kameraløsninger som er omfattet av definisjonen i pol.§ 36, og i andre del skal jeg se nærmere på hva slags kameraovervåking som er omfattet av loven.

7.1 Hvilke typer av kameraløsninger omfattes av pol.§ 36?

Først og fremst foreligger det et krav om at overvåkingen skjer med ”*fjernbetjent eller automatisk virkende overvåkingskamera*” eller ”*lignende utstyr*”. Med fjernbetjent overvåkingskamera menes de overvåkningskameraene som kan kontrolleres, dvs. skrur av og på, av en operatør, mens automatisk virkende overvåkningskameraer omfatter kameraer som skrur på av seg selv enten ved bevegelse eller innenfor gitte tidspunkter.¹¹⁹

Det kreves i tillegg at kamerautstyret skal være ”*fastmontert*”. Kameraer som er fastmontert på mobilt utstyr som bil og båt inngår også i definisjonen.¹²⁰ Dette betyr at kameraer som er montert i drosjebiler omfattes. Håndholdte og mobile kameraer faller etter dette utenfor lovens definisjon.

Bruk av ”... *utstyr som lett kan forveksles med en ekte kameraløsning*” omfattes av pol.§ 36. Bestemmelsen er innrettet mot falske kameraer som har til formål å gi inntrykk av at det foregår overvåking.¹²¹ En typisk situasjon vil være arbeidsgiveren som setter opp et falskt kamera i sitt butikklokale for å forebygge innbrudd, eller at han setter opp et falskt kamera på kontoret for å øke de ansattes produktivitet.

¹¹⁹ G4S, Kameraovervåkingsystemer | G4S.

¹²⁰ Se Schartum (2012) n. 145.

¹²¹ Se *Prop. 47 L (2011–2012)* kap. 9 merknader til § 36.

7.2 Hva slags overvåking omfattes av loven?

Her skal vi se nærmere på hva slags typer overvåking som omfattes av pol.§ 36. Først skal jeg ta for meg hva som menes med ”personovervåking” og etter det hvilke krav som ligger i begrepet ”vedvarende eller regelmessig” overvåking. Som det fremgår av denne avhandlingen er det klart at dersom disse vilkårene ikke foreligger vil vurderingen av kameraovervåkingens lovlighet måtte skje etter personopplysningslovens alminnelige regler, og aml.§ 9-1.

7.2.1 Kravet om at det foregår ”personovervåking”

Det kreves at det foreligger ”personovervåking” for at overvåkingen skal omfattes av definisjonen i pol.§ 36. I dette ligger at formålet med overvåkingen må være personovervåking, eller at det er påregnelig at fysiske personer vil kunne gjenkjennes i bildemateriale. Formålet trenger således ikke kun å være overvåking av personer. Dersom det er sannsynlig at personer kan gjenkjennes vil overvåkingen dermed være omfattet av pol.§ 36 sin definisjon.¹²²

Hva det innebærer at personer kan gjenkjennes er at overvåkingen behandler personopplysninger¹²³ i henhold til pol.§ 2. nr. 1, altså at det innhentes personopplysninger om personen i bildet. Pol.§ 2 nr. 1 bygger på personverndirektivet art. 2 slik at direktivet har stor betydning ved tolkningen. Pol.§ 2. nr. 1 sier at personopplysninger er ”... opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkeltperson.”

¹²² Jfr. Schartum og Bygrave (2011) s. 196.

¹²³ Jfr. Schartum (2012) n. 144.

7.2.1.1 Hva omfattes av uttrykket ”enkelperson”.

I lovens forarbeider¹²⁴ henvises det til personverndirektivet art. 2a når det gis uttrykk for hvordan ”enkelperson” skal defineres:

” ... en person som direkte eller indirekte kan identifiseres, f.eks ved hjelp av navn, identifikasjonsnummer eller et annet kjennetegn som er spesielt for personens fysiske, fysiologiske, psykiske, økonomiske, kulturelle eller sosiale identitet...”

Det kreves altså ikke at personen kun kan gjenkjennes direkte, men også indirekte. Identifiseres kjøretøy, båter eller andre gjenstander som kan knyttes til en person i bildet, vil dette altså innebære at personopplysninger behandles, og at det dermed foreligger personovervåking.¹²⁵ Eksempelvis vil kameraovervåking på de ansattes parkeringsplass på arbeidsplassen kunne knyttes til opplysninger om den ansatte faktisk befinner seg på jobben, dersom han disponerer kjøretøy. Således vil dette innebære personovervåking etter pol.§ 36.

7.2.1.2 Når er det påregnelig at enkeltpersoner kan gjenkjennes ved kameraovervåking?

Det foreligger altså et krav om at det er påregnelig at enkeltpersoner kan gjenkjennes i bil-demateriale. At noe er påregnelig innebærer at det er sannsynlig, og motsatt vil det upåregnelige være at det er atypisk, tilfeldig eller uforutsigbart at en enkeltperson gjenkjennes i bildet.

I boken ”Personvern i informasjonssamfunnet” er det gitt et eksempel på hva som må regnes som upåregnelig.¹²⁶ Dette er naturfotografen som setter opp et kamera ved ørneredet, og som overraskende får opptak av eggrøvere. Likeledes må det anses som upåregnelig at det kan gjenkjennes enkeltpersoner dersom arbeidsgiver setter opp et overvåkingskamera

¹²⁴ Se *Ot.prp. nr. 92 (1998-1999)* s. 101.

¹²⁵ Jfr. Schartum og Bygrave (2011) s. 196.

¹²⁶ Se *ibid.*

som skal føre tilsyn med maskiner i rom der ansatte ikke har lov å befinne seg på grunn av sikkerhetsmessige hensyn. Selv om det selvfølgelig alltid vil være en mulighet for at en arbeidstaker ikke følger pålegg som er gitt om å ikke gå inn i rommet, vil det måtte regnes som upåregnelig, i alle fall må dette gjelde dersom døren er låst for uvedkommende.

På den andre enden av skalaen vil det være påregnelig at enkeltpersoner gjenkjennes dersom et banklokale overvåkes om natten. Hele formålet med overvåkingen vil kanskje være å forhindre ran, og da kan arbeidsgiver ikke høres med at det vil være usannsynlig at det faktisk skjer et ran dersom han har satt opp sikkerhetskameraer uten å for eksempel melde fra om dette til Datatilsynet først. Banker vil være særlig utsatt for ran, og dermed at personer kan gjenkjennes. I tillegg vil ofte banker ha sikkerhetsvakter som også risikerer å bli gjenkjent i bildet.

På generelt grunnlag kan det sies at på de aller fleste arbeidsplasser vil det være påregnelig at enkeltpersoner vil gjenkjennes, enten det er ansatte eller utenforstående. En arbeidsplass gjenkjennes blant annet i at det vil finnes tilgjengelig arbeidskraft der, nemlig arbeidstakerne. Som hovedregel vil det derfor foreligge personovervåking dersom det settes opp kamera på arbeidsplasser, med mindre det skulle foreligge særlige omstendigheter som skulle tilsi noe annet.

Er det upåregnelig at enkeltpersoner kan gjenkjennes direkte eller indirekte vil kameraovervåkingen gå klar av bestemmelsen i pol.§ 36. I utgangspunktet vil overvåking som ikke er personovervåking også være tillatt etter aml.§ 9-1 fordi slik overvåking ikke fører kontroll over de ansatte, eller utenforstående.

7.2.2 Kravet om at overvåkingen må være "vedvarende eller regelmessig gjentatt".

Dersom kameraovervåkingen ikke er "vedvarende eller regelmessig gjentatt" vil overvåkingen måtte vurderes ut i fra personopplysningslovens generelle regler og aml.§ 9-1, og vil ikke være omfattet av tilleggsreglene i personopplysningsloven kapittel VII. Vi skal nå se nærmere på hva som omfattes av disse begrepene.

Hva som omfattes av begrepet ”regelmessig gjentatt” byr ikke på store tolkningsproblemer. Det kreves at kameraovervåkingen skjer flere ganger, og kan skje over både korte og lange tidsrom hver gang, så lenge kameraovervåkingen skjer regelmessig. Et eksempel vil være vaktelskapet som gjør bildeopptak av arbeidsplassen hver natt. Det kan også være en datamaskin som styrer overvåking etter tidsinnstilte intervaller som for eksempel spesielt utsatte tidspunkter for virksomheten.¹²⁷ Denne typen av kameraovervåking vil typisk anvendes som en rutinekontroll, uavhengig om det har skjedd spesifikke hendelser på tidspunktet for kontrollen.

Kravet om at kameraovervåkingen må være ”vedvarende” tilsier at overvåkingen må foregå over et visst tidsrom. Men det foreligger ikke noe krav om at overvåkingen må skje flere ganger. En vedvarende overvåking i et engangstilfelle er nok. At overvåkingen er vedvarende betyr ikke at den skjer kontinuerlig, da også overvåking som iverksettes hver gang hendelser skjer omfattes av begrepet.¹²⁸ Poenget er at det enten regnes som vedvarende overvåking dersom kameraovervåkingen kun skjer en gang, men at lengden på selve overvåkingen må overgå et visst minimum, eller at overvåkingen skjer over lenger tid, men at hver sekvens er kort. Kameraovervåking over lenger tid, med lange opptak vil naturligvis også omfattes av begrepet. Denne type overvåking vil derfor være mest hensiktsmessig i spesifikke situasjoner hvor det kreves ekstra sikkerhetskontroll, eller det foreligger mistanke om straffbart eller uredelig forhold enten fra de ansatte selv eller utenforstående.

Dersom kameraovervåkingen bare skjer en gang kan det spørres hvor lang tid filmingen må foregå for å kunne anses som vedvarende. Pol.§ 36 sier ingenting om dette, og det gjør heller ikke lovens forarbeider. Reelle hensyn tilser likevel at testing av kameraets funksjon i et minuttstid ikke er vedvarende.

¹²⁷ Jfr. Ibid., s. 196–197.

¹²⁸ Jfr. Ibid., s. 197.

Rettspraksis kan til en viss grad bidra til å illustrere kravet. Den ene saken gjaldt avskjæring av videoopptak som bevis i en avskjedssak¹²⁹ der arbeidsgiveren hadde overvåket arbeidstakeren med kamera i over 7 timer. Høyesterett kom frem til at dette klart lå innenfor hva som må anses som vedvarende.

Rt. 2002 s. 1572 uttaler seg også om hva som omfattes av begrepet ”vedvarende” i en sak som gjaldt om overvåking av en ansatt var lovlig etter konkret mistanke om et straffbart forhold. Avgjørelsen baserer seg på den opphevede straffeloven § 390 b, siden hendelsen skjedde før personopplysningsloven trådte i kraft, men vil likevel kunne gi veiledning i problemstillingen. I saken ble det vurdert om seks ulike opptak, hvor hvert opptak var på tre timer, ble ansett som ”vedvarende”. Selv om det nå må synes klart at slike opptak vil være vedvarende fordi de foregår over lengre tid er kildene de viser til interessante for spørsmålet.

Retten henviser blant annet til straffelovens forarbeider¹³⁰ hvor det blir diskutert om politiet skal unntas fra forbudsbestemmelsen siden de vil ha et behov for å overvåke i større grad enn andre. Det uttales at det ikke grunnlag for å unnta politiet fordi:

”Dette innebærer at overvåkning som f.eks foretas over kortere tid i forbindelse med etterforskningen av en bestemt sak, i forbindelse med bestemte begivenheter osv, normalt ikke vil rammes av bestemmelsen.”

Det antydes at kameraovervåking over kortere tid altså ikke omfattes av uttrykket ”vedvarende”. Fordi politiet i alle fall normalt bør trenge noen minutter med opptak når de overvåker en mistenkt tilsier dette at noen få minutter med kameraovervåking ikke kan anses som vedvarende. Reelle hensyn kan tale for en slik tilnærming da kameraovervåking over

¹²⁹ Jfr. Ølutsalgskjennelsen, Rt 2004 878.

¹³⁰ Jfr. Ot.prp. nr. 59 (1988-1989) s. 36.

et så kort tidsrom normalt sett må antas å ikke føles som en uforholdsmessig belastning for den ansatte.

Konklusjonen etter dette er at det er noe uklart hvor grensene går. Det som i det minste er klart er at overvåking i noen få minutter vil ikke anses som ”vedvarende”, mens overvåking i noen timer klart vil omfattes av begrepet.

7.3 Personopplysningsloven § 38

Som sagt finnes det særlig strenge tilleggsvilkår i personopplysningsloven kapittel VII. Regelen som er mest relevant i arbeidsforhold er pol.§ 38 som sier at:

”Kameraovervåking av sted hvor en begrenset krets av personer ferdes jevnlig, er bare tillatt dersom det ut fra virksomheten er behov for å forebygge at farlige situasjoner oppstår og ivareta hensynet til ansattes eller andres sikkerhet eller det for øvrig er et særskilt behov for overvåkingen.”

På steder der det kun ferdes en begrenset krets av personer kreves altså et særskilt behov for overvåkingen. En arbeidsplass vil ofte være et sted hvor det ferdes en begrenset krets av personer, og derfor er bestemmelsen særlig aktuell for avhandlingens problemstilling.

At det kreves et særskilt behov for overvåkingen setter ikke de alminnelige grunnvilkårene etter personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven til side, men oppstiller i tillegg et skjerpet krav om behov hos arbeidsgiver.¹³¹ Selv om det foreligger et særskilt behov må det derfor fortsatt vurderes om dette behovet er forholdsmessig i forhold til personvernet. Det

¹³¹ Prop. 47 L (2011–2012) kap. 9 Merknader til pol.§ 38.

skal altså også her foretas en interesseavveining mellom arbeidsgivers behov og arbeidstakers personvern. Drøftingen av kravet til forholdsmessighet som er gjort ovenfor i punkt 5.3 er relevant for pol.§ 38 så jeg viser derfor til denne når det gjelder forholdsmessigheten. På grunn av avhandlingens omfang vil det likevel ikke foretas en slik avveining her, og det skal derfor bare redegjøres for hva som anses som ”særskilte behov”. Momentene som vil kunne ha betydning for interesseavveiningen er det redegjort for punkt 5.3, så jeg viser derfor til denne når det gjelder forholdsmessigheten fordi denne også vil være relevant for pol.§ 38.

Grunnlaget for denne skjerpede lovgivningen er å gi et ekstra vern mot kameraovervåking på steder der samme personer oppholder seg jevnlig. Det vil i seg selv kunne føles belastende for en kunde å vite at han blir overvåket i et butikklokale. Da kan en selv tenke seg hvordan dette kan føles for en butikkarbeider som befinner seg i lokalet store deler av dagen. Den skjerpede lovgivningen reflekterer altså det særlige behovet for personvern som foreligger i slike situasjoner.

Vi skal først se nærmere på hvilke arbeidsplasser eller hvilke deler av arbeidsplassen det kan sies at det befinner seg ”en begrenset krets av personer”, og etter det skal avhandlingen ta for seg kravet om at det må foreligge et ”særskilt behov” for kameraovervåking på slike steder.

7.3.1 På hvilke arbeidsplasser ferdes det ”en begrenset krets av personer jevnlig”?

Ordlyden ”begrenset” tilsier at det bare er et visst antall personer som kan inngå i kretsen. Det er likevel klart at også et større antall personer kan omfattes.¹³² I store kontorlokaler og byggeplasser der det befinner seg mange ansatte vil disse også regnes som en begrenset krets. Også produksjonslokaler vil omfattes av bestemmelsen selv om det til tider kan be-

¹³² Jfr. Schartum og Bygrave (2011) s. 199.

finne seg mange personer der. Poenget må være at det i det vesentlige er de samme personene som ferdes på stedet. Dette vil være typisk for de fleste arbeidsplasser, siden arbeidstakerne som regel vil være de samme over lengre tid.

Ordlyden medfører likevel at det må settes en grense. Hvor grensen går er usikkert. Eksempelvis vil en barneskole som hovedregel omfattes av bestemmelsen, mens et universitet ikke vil omfattes fordi det rett og slett ferdes for mange personer der daglig til at det kan sies at de utgjør en begrenset krets. Hver sak må derfor vurderes konkret. Reelle hensyn kan tilsi at jo større hensynet til personvern er, jo større grunn er det for at også svakt begrensede kretser bør omfattes av bestemmelsen.¹³³

Det kreves også at den begrensede personkretsen må ferdes på stedet ”jevnlig”. Hva som ligger i begrepet ”jevnlig” er ikke nevnt i verken forarbeider eller rettspraksis, men må i det minste innebære at både heltids- og deltidsansatte omfattes av bestemmelsen. Det kan med andre ord ikke kreves at arbeidstakeren befinner seg på stedet hver dag, så lenge han arbeider der med jevne mellomrom.

Selv om det kun er ”en begrenset krets av personer” som omfattes av ordlyden betyr ikke dette at ikke andre personer kan ferdes på stedet. Også en ubestemt krets av personer kan ferdes der i tillegg.¹³⁴ Eksempler på dette kan være virksomhetens klienter, eller elektrikerne som skal reparere det elektriske systemet på arbeidsplassen. Men også større kretser av personer kan ferdes på stedet. Dersom arbeidsgiver ønsker å kameraovervåke barnehager vil dette normalt kreve et særskilt behov etter pol.§ 38, selv om barnas foreldre også vil utgjøre en stor del av personene som fanges opp av overvåkingen.

¹³³ Jfr. Ibid.

¹³⁴ Jfr. Ibid.

Steder der enhver har adgang vil derimot ikke omfattes av pol.§ 38. Dette er gjort klart i Prop.47 L (2011-2012) pkt. 7.5.1 som henviser til personregisterlovens forarbeider¹³⁵ side 28 :

”Steder som er tilgjengelig for allmenheten og hvor allmenheten normalt ferdes, vil ikke omfattes. F.eks vil de deler av lokalene som er offentlig tilgjengelige i forretninger, bensinstasjoner, banker, restauranter/kaféer, jernbanestasjoner, tunnelbanestasjoner og flyplasser falle utenfor. Dette vil være situasjonen selv om enkelte jevnlig ferdes på det sted hvor overvåkningen foretas, f.eks ansatte i forretninger m.v.”

Det vises til at steder som ikke omfattes er de som er tilgjengelige for allmennheten OG hvor allmennheten normalt ferdes. Dette betyr at steder som er tilgjengelige for allmennheten uten at det normalt ferdes særlig mange andre enn den begrensede kretsen der vil omfattes av bestemmelsen. Dette gjelder blant annet barneskoler som nevnt ovenfor og barnehager. I motsatt retning vil overvåking av offentlige museer på dagtid ikke komme inn under pol.§ 38 selv om det vil befinne seg en begrenset krets av ansatte der. Museer er både tilgjengelige for allmennheten, og allmennheten vil i tillegg normalt ferdes der.

Et annet standpunkt som kan trekkes ut av forarbeiderne er at selv om en arbeidsplass som helhet ikke vil komme inn under bestemmelsen i pol.§ 38 fordi den er tilgjengelig for allmennheten, vil fortsatt overvåking av deler av arbeidsplassen kunne kreve et særskilt behov. Det er nemlig bare de delene av lokalene som er tilgjengelig for allmennheten som ikke trenger å vurderes etter pol.§ 38. Selv om overvåking av pumpene ved bensinstasjonen kan tillates etter pol.§ 8f og aml.§ 9-1, vil overvåking av området bak kassen måtte vurderes særskilt etter pol.§ 38, fordi det som hovedregel kun vil v  re ansatte som befinner seg der.

¹³⁵ Ot.prp. nr. 56 (1992-1993).

Likeledes kan vurderingen av hvilken hjemmel som skal brukes kunne være forskjellig ut i fra når på døgnet kameraovervåkingen foregår. Overvåking av et museum på natten må for eksempel vurderes etter pol.§ 38 dersom også ansatte oppholder seg der. På denne tiden av døgnet vil jo ikke lenger museet være tilgjengelig for allmennheten.

Vi ser her at vurderingen om det ”ferdes en begrenset krets” på stedet ofte vil være forskjellig ut i fra hvor på arbeidsplassen denne kretsen befinner seg og når på døgnet overvåkingen skjer. Det må derfor i første omgang vurderes om kretsen faktisk er begrenset, eller om det dreier seg om så mange personer at kretsen i praksis er ubegrenset. Videre må det tas stilling til om kretsen befinner seg på et sted hvor allmennheten ferdes eller ikke.

7.3.2 Når vil det foreligge et ”særskilt behov” etter pol.§ 38?

Som vi har sett må arbeidsgiver vise til at det foreligger et ”særskilt behov” dersom han skal kameraovervåke steder der det befinner seg en begrenset krets av personer. Det skal nå derfor tas stilling til hva som kan utgjøre et slikt ”særskilt behov”.

Forarbeidene til personregisterloven¹³⁶ uttaler seg på side 18 om at kravet til ”særskilt behov” innebærer ”... *en skjerpelse i forhold til det ordinære saklighetskravet.*” Det må altså foreligge noe mer enn et saklig formål. Det må i tillegg kunne konkretiseres en risiko som kameraovervåkingen kan avhjelpe. At risikoen er konkret betyr derimot ikke at den behøver å være realisert.¹³⁷ Det behøver ikke faktisk å ha skjedd en ulykke i virksomhetens produksjonslokaler for at det skal foreligge et særskilt behov. Det er nok at risikoen er synlig.

For å finne ut om det foreligger et ”særskilt behov” må det foretas en helhetsvurdering hvor det særskilte behovet må veies opp mot hensynet til arbeidstakernes personvern. Behovet

¹³⁶ Ibid.

¹³⁷ Jfr. Schartum og Bygrave (2011) s. 199.

som skal ivaretas må altså veies opp mot belastningen arbeidstakerne kan føle ved å bli overvåket.¹³⁸ I personregisterlovens forarbeider uttales det at behovet ”... *må vurderes konkret i forhold til virksomheten i det organ eller foretak som ønsker å foreta overvåkingen.*”¹³⁹ Det er dermed ikke mulig å gi en uttømmende redegjørelse for når det anses å foreligge et ”særskilt behov” siden vurderingen i stor grad må knyttes opp mot hvert enkelt tilfelle. I tillegg må det gjøres en vurdering om kameraovervåking er det mest hensiktsmessige tiltaket, eller om andre metoder kan ivareta formålet på samme eller en bedre måte. Også andre momenter vil kunne være relevante. Det er dermed flere vurderinger som må foretas før man tilslutt kan komme frem til om kameraovervåkingen er lovlig eller ikke.

For forholdsmessigheten viser jeg som sagt til punkt 5.3. Her skal det først og fremst gis en redegjørelse for hvilke behov som kan anses som ”særskilte”, og hvor sterkt dette behovet må være. Først skal det redegjøres for når det kan sies å foreligge et særskilt behov for å ivareta arbeidstakernes og andres sikkerhet, og så skal det til slutt redegjøres for andre behov som vil kunne anses som særskilte.

7.3.3 Hvilke behov vil kunne utgjøre et ”særskilt behov”?

7.3.3.1 Hensynet til ansattes og andres sikkerhet:

Først og fremst viser pol.§ 38 til at det vil foreligge et ”særskilt behov” dersom kameraovervåkingen skal ”... *forebygge at farlige situasjoner oppstår og ivareta hensynet til ansatte eller andres sikkerhet.*” Ordlyden er ny, men medfører ingen endring av praktisk betydning. Endringslovenes forarbeider¹⁴⁰ fremhever at:

”Formuleringen « behov for å forebygge at farlige situasjoner oppstår og ivareta hensynet til ansattes eller andres sikkerhet » er tilføyd som en utdyping av vilkåret «

¹³⁸ Jfr. Kjølås (2010) s. 173.

¹³⁹ Jfr. *Ot.prp. nr. 56 (1992-1993)* s. 18.

¹⁴⁰ Se *Prop. 47 L (2011-2012)* kap. 9 merknader til § 38.

særskilt behov ». Tilføyelsen innebærer ingen realitetsendring. Behovet for å forebygge farlige situasjoner og ivareta hensynet til ansattes eller andres sikkerhet må fremdeles være av særskilt karakter for at overvåking skal kunne skje. Formålet med utdypingen er å presisere at nettopp det sikkerhetsmessige aspektet i en virksomhet er kjernen i hva slags type behov som kan legitimere overvåking.”

Dette innebærer at hensynet til arbeidstakeres og andres sikkerhet er innbygget i begrepet ”særskilt behov”, men er tatt med i en egen formulering i pol.§ 38 for å fremheve hva som er kjernen i begrepet. Det er også klart at behovet for sikkerhet ikke vil omfattes av begrepet dersom behovet ikke er av særskilt karakter. I tillegg kan overvåkingen naturlig nok bare gjennomføres på de stedene av arbeidsplassen som er risikoutsatt.¹⁴¹

Noen produksjonslokaler regnes som særlig farlige. Da vil kameraovervåking kunne iverksettes dersom det finnes en risiko for arbeidstakernes liv og helse. Å ivareta arbeidstakernes liv og helse vil alltid utgjøre et særskilt behov. Også i situasjoner der det er risiko for skade hos de ansatte vil det som hovedregel være legitimt å gjennomføre kameraovervåking dersom dette er det mest hensiktsmessige tiltaket. Byggeplasser vil også ofte være en arbeidsplass som er spesielt utsatt for ulykker. I tillegg vil arbeidsplasser som er spesielt utsatt for ran som banker, postkontor, og bensinstasjoner kunne utgjøre en spesielt stor risiko for både ansatte og kunder.

Lokaler og arbeidsplasser som er spesielt utsatt for kriminelle handlinger som terror og hatkriminalitet vil også ofte ha et ekstra stort behov for overvåking. Da vil som regel arbeidsgiveren ha et ”særskilt behov” for å ivareta de ansattes sikkerhet. I en sak hos personvernsmnda¹⁴² vises det til at det ofte vil kunne foreligge et ”særskilt behov” på slike steder.

¹⁴¹ Jfr. Datatilsynet, Kameraovervåking på arbeidsplassen (2012) .

¹⁴² Se PVN-2005-9.

I saken ble det vurdert om kameraovervåkingen Det Mosaiske Trossamfund gjennomførte i områder både rundt og i egne lokaler i Oslo var lovlig. Det ble først tatt stilling til om det forelå en ”berettiget interesse” for kameraovervåkingen som foregikk rundt trossamfundets egne lokaler etter pol.§ 8f:

”Personvernnemnda mener at når man har eksempler på angrep mot mosaiske trossamfund, også i andre nordiske land, må man akseptere at en slik trussel av er tilstrekkelig konkret og aktuell til at forebyggelse representere en « berettiget interesse.”

Videre ble det vist til denne sikkerhetsrisikoen når Personvernnemnda kom frem til at det forelå et ”særskilt behov” for kameraovervåking av deler av eiendommens tilgrensede hage som ble eid av en annen.

”På bakgrunn av den sikkerhetssituasjonen det er redegjort for ovenfor, og hagens nærhet til DMTs bygninger, finner Personvernnemnda at det foreligger et slikt særskilt behov for DMT.”

Avgjørelsen viser at risikoen som foreligger må være konkret og aktuell. Vage eller usannsynlige farer vil som hovedregel ikke omfattes av bestemmelsen. Enhver sikkerhetsrisiko vil dermed ikke utgjøre et ”særskilt behov”. Arbeidsplasser som normalt må anses som trygge kan ikke overvåkes kun fordi det alltid vil foreligge en liten sjanse for at ulykker eller kriminalitet kan skje. Hva slags ulykker eller typer kriminalitet som er sannsynlige på arbeidsplassen må også tillegges vekt i vurderingen om det foreligger et ”særskilt behov”. Eksempelvis kan ikke arbeidsgiver sette opp et overvåkingskamera i sine kontorlokaler fordi det finnes en risiko for at noen kan skli og falle. Som hovedregel kan en arbeidsgiver heller ikke kameraovervåke skolens lekeplass for å kontrollere at de ansatte følger med på barnas lek. Det er jo selvfølgelig en sjanse for at elevene kan skade seg når de leker, men slike skader er som regel ubetydelige og i tillegg vil andre løsninger som sikring av leker være en mer hensiktsmessig løsning.

Konklusjonen må være at på arbeidsplasser som utgjør en stor risiko for arbeidstakernes liv og helse vil det som hovedregel foreligge et ”særskilt behov” for kameraovervåking dersom slik overvåking er egnet og ikke minst forholdsmessig. Ved arbeidsplasser som normalt er trygge vil derimot kameraovervåking som regel ikke kunne gjennomføres dersom formålet er sikkerhet, med mindre det foreligger særlig omstendigheter som tilsa at det faktisk foreligger en sikkerhetsrisiko. Et eksempel på dette kan være konkrete trusler en virksomhet har mottatt.

7.3.3.2 Vil såkalte ”myke trusler” kunne utgjøre et ”særskilt behov”?

Med myke trusler menes i denne sammenheng trusler som ikke utgjør en risiko mot arbeidstakernes liv og helse, men heller retter seg økonomiske trusler som tyveri, hærverk, underslag og lignende. Også sosiale forhold må som hovedregel regnes som en myk trussel.¹⁴³

Arbeidsgiveren vil som regel ha en interesse i å sikre sine økonomiske interesser, og han har også plikt til å sørge for at arbeidsplassen har et godt arbeidsmiljø etter aml. §§4-1 og 4-3. også slike trusler vil dermed kunne utgjøre et ”særskilt behov” etter pol.§ 38. Det må derimot som regel kreves noe mer i slike tilfeller, enn der truslene er rettet mot liv og helse. Blant annet er det uttalt i forarbeidene arbeidsmiljøloven at hensynene til personvern skal tillegges betydelig vekt i avveiningen mot kommersielle interesser.¹⁴⁴ Dette tyder på at behovet for kameraovervåking må være særlig sterkt der det er virksomhetens kommersielle interesser som står på spill.

Dersom formålet er å hindre tyveri og hærverk fra utenforstående vil dette kunne utgjøre et særskilt behov. Det må kreves at det foreligger en særskilt risiko for slike trusler på ar-

¹⁴³ Jfr. Datatilsynet, Kameraovervåking på arbeidsplassen (2012) .

¹⁴⁴ Jfr. *Ot.prp. nr. 92 (1998-1999)* s. 109.

beidsplassen for at kameraovervåking kan tillates i slike tilfeller. Det kan for eksempel ikke iverksettes kameraovervåking fordi det finnes en vanlig risiko for at utenforstående tagger på eller inne i virksomhetens bygning. Er bygningen spesielt utsatt eller uerstattelig på grunn av at den er et kulturmonument vil dette derimot kunne forholde seg annerledes. I tillegg kan kameraovervåkingen kun foregå på de steder som er utsatt.¹⁴⁵ Eksempelvis vil det kunne foreligge et ”særskilt behov” for å overvåke lagerlokaler der det er stor risiko for at utenforstående tar seg inn og stjeler varer.

Videre kan det foreligge et ”særskilt behov” for kameraovervåking dersom arbeidstaker mistenker at det foreligger et uredelig forhold fra arbeidstakers side. For selve vurderingen viser jeg til avsnitt 4.2.5.1 ovenfor. Poenget er at for å regnes som et ”særskilt behov” etter pol.§ 38 må det kreves det noe mer enn etter saklighetsvurderingen i aml.§ 9-1. For eksempel så må det foreligge dokumentasjon på at det faktisk foregår underslag, eller at faren for dette er overhengende stor. I tillegg bør summene det er snakk om overstige en viss størrelse.¹⁴⁶ Har arbeidsgiveres mistanke om at en arbeidstaker har forsynt seg av litt godteri som produseres på arbeidsplassen vil dette åpenbart ikke være en god nok grunn for kameraovervåking. Har regnskapsføreren derimot kommet frem til at det mangler betydelige beløp i regnskapet vil kameraovervåking av kasseapparatet for å forebygge underslag fra ansatte kunne være et legitimt som et ”særskilt behov”.

Konklusjonen må være at formål som etter saklighetsvurderingen kan være saklige formål også vil kunne utgjøre et ”særskilt behov”. Poenget må være at det i slike situasjoner må kreves ”noe mer” enn etter saklighetsvurderingen, som for eksempel at større verdier har eller kan gå tapt, eller at arbeidsplassen har en større risiko for høy skadefrekvens eller skadeomfang enn andre arbeidsplasser.

¹⁴⁵ Se Datatilsynet, Kameraovervåking på arbeidsplassen (2012) .

¹⁴⁶ Jfr. Ibid.

8 Avsluttende bemerkninger

Avhandlingen viser at det skal foreligge sterke behov for at kameraovervåking kan iverksettes, og dette gjelder spesielt på de deler av arbeidsplassen der det befinner seg en begrenset krets av personer. Det kan derfor sies at arbeidstakernes personvern er godt ivare tatt i lovgivningen samtidig som det også er en reell mulighet for arbeidsgivere å iverksette kameraovervåking der det er nødvendig.

Selv om de materielle vilkårene er strenge viser praksis likevel at arbeidsgivere i stor grad foretar ulovlig kameraovervåking, det finnes nok i tillegg flere tilfeller av ulovlig overvåking på arbeidsplasser som Datatilsynet og rettssystemet ikke har fanget opp.¹⁴⁷

Det kan være flere grunner til dette. Jeg vil blant annet peke på den fragmentariske lovgivningen på området, og at personopplysningsloven ikke er tilpasset arbeidsforhold. Selv arbeidsgivere må ha en plikt til å sette seg inn i systemet¹⁴⁸ vil det sannsynligvis ofte være vanskelig for en arbeidsgiver som ikke har juridisk erfaring å sette seg inn i regelverket. I tillegg er de fleste materielle vilkårene for iverksettelse av kameraovervåking skjønnsmessige og ordlyden gir få anvisninger på hvilke momenter som er relevante. At reglene er vanskelig tilgjengelig for lovanvenderen støttes blant annet i en FAFO-rapport av Mona Bråten fra 2010 som omhandler overvåking i arbeidslivet. Her vises det til at bare er et fåtall som har god kjennskap til de gjeldene reglene, mens hele 38 % av undersøkelsen har lite eller ingen kjennskap.¹⁴⁹

Dette antyder at regelverket for iverksettelse av kameraovervåking bør gjøres mer enhetlig, selv om det i stor grad tar vare på hensynet til arbeidstakernes personvern.

¹⁴⁷ Se blant annet PVN-2004-9 og Rt 1991 616.

¹⁴⁸ Jfr. drøftingsreglene i aml. § 9-2

¹⁴⁹ Jfr. Bråten (2010) s. 81.

9.3 Lovgivning

Lover

1902	Almindelig borgerlig straffelov (straffeloven) av 22. mai 1902 nr 10.
1918	Lov om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven) av 31. mai 1918 nr. 4.
2000	Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven) av 14. april 2000 nr. 31.
2005	Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr. 62.

Forskrifter

2000	Forskrift om behandling av personopplysninger (personopplysningsforskriften) av 15. desember 2000 nr. 1265.
------	---

Traktater

EMK.	Den europeiske menneskerettighetskonvensjon, Roma 1950
SP.	Den internasjonale konvensjon om sivile og politiske rettigheter, 1966

EU-direktiver og forordninger

Direktiv 95/46/EF

Direktiv 95/46/EF om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger (personverndirektivet), 1995.

9.4 Domsregister

Høyesterett

Rt. 1991 s. 616

Rt. 2000 s. 1602 (Nøkkdommen)

Rt. 2001 s. 418.

Rt. 2001 s. 668

Rt. 2002 s. 1572

Rt. 2004 s. 878 (Ølutsalgskjennelsen)

Rt. 2005 s. 518

Rt. 2013 s. 143 (Avfallsservice-dommen)

Lagmannsretten

LG-2006-128425

LB-2007-121782

RG. 2007 s. 855 (Frostating) (Tine-kjennelsen)

RG. 2011 s. 321 (Hålogaland)

Internasjonale dommer

Niemietz v. Germany

Niemietz v. Germany, The European Court of Human Rights, Strasbourg 16. desember 1992

Halford v. United Kingdom

Halford v. United Kingdom, The European Court of Human Rights, Strasbourg, 25. juni 1997

Nemndsavgjørelser

PVN-2004-3

PVN-2004-9

PVN-2005-9

PVN-2011-2

9.5 Forarbeider

NOU

NOU 2009: 1

NOU 2009: 1. Individ og integritet. Oslo, 2009

Odelstingsproposisjoner

Ot.prp. nr. 56 (1989-1990)

Ot.prp. nr. 56 (1989-1990) endringer i straffeloven m.m.

Ot.prp. nr. 92 (1998-1999)

Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) om lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven)

Ot.prp. nr. 56 (1992-1993)

Ot.prp. nr. 56 (1992-1993) om lov om endringer i lov 9 juni 1978 nr 48 om personregistre m.m (fjernsynsovervåkning)

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Prop. 47 I (2011–2012)

Prop. 47 I (2011–2012) endringer i personopplysningsloven

9.6 Tariffavtaler

Hovedavtalen LO/NHO 2010 – 2013

Hovedavtalen YS/SHS (Virke) 2010 – 2013

Hovedavtalen LO/SHS (Virke) 2010 - 2013

9.7 Nettdokument

Datatilsynet “Er kameraovervåkingen nødvendig?” Siste oppslagsdato 11. april 2013.

<https://www.datatilsynet.no/teknologi/kameraovervaking/er-kameraovervakingen-nodvendig/>.

Datatilsynet “Gjør overvåkingen minst mulig krenkende.” Siste oppslagsdato 14. april 2013.

<https://www.datatilsynet.no/teknologi/kameraovervaking/benytt-den-minst-krenkende-for-overvaking/>.

Datatilsynet “Hva er kameraovervåking?.” Siste oppslagsdato: 27. mars 2013

<https://www.datatilsynet.no/teknologi/kameraovervaking/hva-er-kameraovervaking-/>.

Datatilsynet “Håndtering av personopplysninger på avveier.” Siste oppslagsdato: 8. april 2013

<https://www.datatilsynet.no/sikkerhet-internkontroll/id-tyveri/personopplysninger-pa-avveier---en-handlingsplan-for-virksomheter/>.

Datatilsynet “Kameraovervåking på arbeidsplassen.” Siste oppslagsdato: 14. april 2013.

<https://www.datatilsynet.no/sector/arbeidsliv/kameraovervaking-pa-arbeidsplassen/>.

G4s. “Kameraovervåkingsystemer | g4s.” Siste oppslagsdato: 23. april 2013.

[Http://www.g4s.no/nb-](http://www.g4s.no/nb-)

no/what%20we%20do/services/technical%20services/camera%20surveillance%20systems/

.

Jusinfo.no. “Arbeidsgivers styringsrett.” Siste oppslagsdato: 14. april 2013.
<http://jusinfo.no/index.php?site=default/721/744/749/752>.

Tveitstul, Øyvind - Skolelederforbundet. “Arbeidsgivers styringsrett.” Siste oppslagsdato:
10. April 2013.
[Http://www.nslf.no/pc-1133-486-arbeidsgivers-styringsrett.aspx](http://www.nslf.no/pc-1133-486-arbeidsgivers-styringsrett.aspx).

9.8 Personlig meddelelse

Gulliksen, Tonje R. E-post. 2. april 2013.